

TEMA

Rappresentanza e democrazia

Regolare la rappresentatività nel mondo del lavoro può aiutare i percorsi di democrazia?

Adolfo Braga

1. Ancora una nuova sfida per le organizzazioni di rappresentanza

Era ormai da parecchio tempo che si discuteva, senza successo, di regolare la rappresentatività dei sindacati. La discussione era accompagnata, prevalentemente, da un dibattito più o meno accademico che non aveva portato grandi frutti. Ma i recenti accordi di Pomigliano, di Mirafiori e del commercio, hanno rimescolato le carte in modo forse decisivo. Una logica devastante, quella delle intese separate, in un momento di crisi drammatica per il paese che dovrebbe, al contrario, presupporre un percorso unitario come ineludibile. La divisione di tipo quasi sistemico porta vantaggi solo alle controparti.

I testi delle ultime intese hanno escluso i sindacati non firmatari dall'esercizio dell'attività di rappresentanza in azienda e da altri benefici. Infatti l'unico riferimento legislativo attualmente in piedi, se si eccettua il pubblico impiego, è quello dell'art. 19 dello Statuto, che restringe – nella formulazione successiva al referendum del 1995 – la presenza nei luoghi di lavoro solo ai sindacati firmatari dei contratti. Su questa base ha potuto prendere corpo l'esclusione dalle attività sindacali in ambito aziendale della Fiom e della Filcams, che non hanno aderito agli accordi, ma che tra i lavoratori vantano comunque un'influenza rilevante.

Non è chiaro se i soggetti firmatari avessero piena consapevolezza di tutte le implicazioni delle loro decisioni su questa materia. L'esclusione di organizzazioni significativamente radicate non pare un'opzione risolutiva, piuttosto un ulteriore problema ai fini della gestione efficace dei congegni delicati di questi accordi. I dati di realtà sembrano mostrare come siano in molti a

* Adolfo Braga è direttore dell'Istituto superiore per la formazione della Cgil e docente di Formazione e analisi delle competenze presso la Facoltà di Scienze politiche dell'Università di Teramo.

lavorare per cercare di isolare la Cgil, ovvero uno dei pochi soggetti sociali potenzialmente in grado di contrastare il degrado della vita politica.

È però chiaro che le firme separate hanno fatto esplodere un problema, che era stato a lungo tenuto sotto traccia: la formulazione sicuramente ambigua e inadeguata di quella disposizione dello Statuto dei diritti dei lavoratori mutilata dal referendum, cui si ricorre quando non si faccia riferimento ad altre fonti, in particolare gli accordi interconfederali.

Il tema della rappresentanza e della democrazia si colloca in questo quadro, che ha toccato il punto più basso con il caso Fiat: il referendum, voluto dai sindacati firmatari dell'accordo e realizzato anche sotto la pressione dell'impresa, è stato il segno di una divaricazione sulle regole mai così esasperata. Questa evidente mutilazione ha prodotto alcune conseguenze anche innattese. È ormai divenuto evidente che questa materia richiede regole chiare, per fornire certezze a tutti. E che queste regole, se davvero vogliono subentrare all'attuale infelice formulazione dell'art. 19 dello Statuto, debbono necessariamente avere uno sbocco legislativo: uno sbocco finora chiesto con forza solo da alcuni, non desiderato da tutti e sicuramente escluso dall'attuale governo. Certo, con questo Parlamento non è realistico chiedere l'intervento di una legge.

I testi degli accordi separati dovrebbero costringere, forse involontariamente, tutti i soggetti a misurarsi senza tatticismi e in tempi ragionevoli con la definizione di regole funzionanti su questa materia. Per parte sua la Cgil, con la sua proposta, rilancia la necessità di regole definitive intanto con un'intesa tra i sindacati e per riproporre un patto sociale con le imprese e Confindustria, e successivamente costruire un'interlocuzione solida con il governo.

La rimozione dei poteri di veto e la condivisione di regole di maggioranza appropriate in caso di dissenso tra le organizzazioni sono alcuni degli aspetti centrali della piattaforma Cgil. Tra l'altro, la stessa Confindustria ha fatto intendere di essere interessata, più ancora che in passato, alla sistemazione stabile di questo nodo. Che rappresenta, insieme ad altre materie emerse nelle ultime settimane, un tassello importante per il ridisegno del nostro sistema di relazioni industriali. Dagli accordi separati non sono derivate nitide soluzioni, come qualcuno ha sostenuto ottimisticamente, ma solo la manifestazione netta dell'esistenza del problema.

I contributi raccolti in questo numero dimostrano che il tema «rappresentanza e democrazia» è di un'attualità tale perché affronta una questione

ampiamente irrisolta, che ha bisogno di porre ulteriori interrogativi e problemi. C'è un problema oggettivo che riguarda tutti i sindacati, ovvero la generalizzazione delle Rsu e la necessità di trovare regole di portata generale. Per conseguire questi risultati occorre sicuramente tenere conto dell'esistenza di culture sindacali diverse. Questo numero dei *Quaderni* ha colto questo aspetto analitico mediante questo tema e chiarendo, con il contributo di esperti, che non esiste solo la posizione della Cgil, ma anche altre soggettività (in particolare, quella della Cisl) con cui fare i conti, in ossequio al pluralismo che caratterizza il sindacalismo italiano.

2. Le regole della democrazia sindacale

Un aspetto centrale del dibattito – diversamente e ampiamente trattato – riguarda le pratiche di democrazia e di partecipazione, nonché le regole della rappresentanza, che costituiscono un nodo delle democrazie pluraliste. Questo vuoto, segnalato da tempo, è stato a lungo sottovalutato, perché presupponeva una battaglia che ponesse al centro la questione della democrazia. È ancora compito dei sindacati costruire una grande forza sociale a sostegno della rivendicazione dei nuovi diritti? La Cgil si è candidata, ed è importante comprendere se la sua proposta non sia solo la risposta difensiva di chi sente il peso dell'isolamento o, piuttosto, la volontà di misurare la consistenza della sua reale forza tra i lavoratori, e anche di offrirsi per l'apertura di una più avanzata frontiera di lotta. Nella sua proposta la Cgil comprende entrambe le condizioni: da un lato il tentativo di reagire al disegno esplicito di chi intenderebbe mettere all'angolo l'organizzazione più numerosa, dall'altro, il proposito di spostare più avanti le nuove relazioni sindacali con una coraggiosa iniziativa sul versante della rappresentanza.

Certo è che sulla rappresentatività le parti condividono da tempo l'esigenza di arrivare a un accordo di carattere interconfederale che possa servire da architettura di riferimento per interventi legislativi. La base di intesa tra i sindacati, contenuta nella piattaforma del 2008, vedeva Cgil, Cisl e Uil unite per il confronto sulla riforma contrattuale. La firma dell'accordo del 2009, non sottoscritto dalla Cgil, ha interrotto la ricerca comune delle confederazioni, che a questo punto appaiono, se non obbligate, almeno incentivate a riprenderla.

Prima di mettere in evidenza le analisi degli esperti che hanno contribuito alla redazione di questo numero è utile tracciare una ricostruzione rapida degli ultimi avvenimenti che hanno caratterizzato il dibattito sulla rappresentanza. Partendo dal gennaio 2011, con la proposta della Cgil su «democrazia e rappresentanza». L'intendimento è quello di rilanciare una trama di decisioni operative su questa materia: vengono ripresi i lineamenti del documento unitario del 2008, ma si aggiungono anche altre dimensioni, con il fine dichiarato di fornire una griglia di ipotesi di lavoro, tale da consentire la ripresa sia del dialogo con Cisl e Uil sia del confronto con Confindustria.

Con la sua proposta la Cgil vuole offrire a tutti i lavoratori la possibilità di eleggere propri rappresentanti nei luoghi di lavoro. Nel testo è ribadito che la misura della rappresentatività dei sindacati avviene mediante una media tra il numero degli iscritti e il numero dei voti nelle elezioni delle R-su; vengono considerate rappresentative le organizzazioni che superano la soglia del 5 per cento, misurata attraverso il criterio riassunto sopra. Inoltre si precisa che gli accordi sono validi, e quindi applicabili, se le organizzazioni firmatarie superano il quorum del 51 per cento, definito sulla base dei voti e degli iscritti nella loro globalità. Si tratta di tre pilastri già da tempo praticati con successo nel pubblico impiego, rispetto ai quali esiste un consenso diffuso tra i sindacati. La proposta affronta anche il tema della «verifica del mandato in caso di dissenso», definendo percorsi e modalità con cui fare ricorso a verifiche referendarie dell'orientamento dei lavoratori nel loro insieme. La proposta, naturalmente, è ancora da perfezionare e lascia spazio ai negoziatori delle confederazioni per arrivare a mediazioni e soluzioni più appropriate.

Nel rispetto delle altre culture organizzative bisogna tenere conto delle riserve espresse da Cisl e Uil, che riguardano appunto l'uso delle verifiche referendarie, considerate troppe complesse e farraginose; alcune perplessità sull'uso generalizzato del referendum sono risalenti nel tempo e riguardano la sua idoneità a essere uno strumento che consenta davvero la misurazione più «democratica» della volontà dei lavoratori. In un periodo di tensione tra le principali confederazioni, come l'attuale, appare forte il rischio che le distorsioni si accentuino, rafforzando nella «conta» referendaria il profilo da «resa dei conti» tra i diversi sindacati, in luogo di quello auspicabile del giudizio consapevole. Anche lo svolgimento dei recenti referendum alla Fiat ha rafforzato queste perplessità. Essi hanno mostrato una presenza intrusiva e condizionante della controparte (accanto a confuse invasioni del governo), tale da

rendere l'esercizio del voto, comunque sempre binario e schematico nel caso dei referendum, tutt'altro che una naturale manifestazione degli orientamenti effettivi dei lavoratori.

Il saggio di Baccaro e Carrieri parte dal presupposto che il concetto di rappresentanza è minacciato dai segnali che vengono dalla società e che scuotono le principali democrazie e, soprattutto, che non sono chiari i rimedi che vengono presentati sui meccanismi decisionali più decentrati e informati. Nel loro contributo gli autori descrivono il fenomeno della «crisi di rappresentanza», auspicando sempre più la capacità del sindacato di essere anche un attivo movimento sociale, non trascurando alcuni segnali relativi alla perdita degli iscritti e, quindi, anche alla capacità di rappresentanza.

Baccaro e Carrieri non trascurano di segnalare il ricorso, per reagire alle difficoltà, a strumenti di maggiore coinvolgimento nelle loro decisioni di iscritti e lavoratori; meccanismi di verifica del consenso, dunque, sempre più estesi e sofisticati (come nel caso del referendum intorno all'accordo triangolare sul welfare del 2007), con l'intento di allargare il raggio di informazione e delle persone coinvolte, prefigurando al tempo stesso un esercizio di democrazia discorsiva e una pratica di mobilitazione del consenso.

Il quesito iniziale che si pongono i due autori è se il sindacato, come organizzazione privata che ha indubbiamente una rilevanza pubblica, necessita di un'organizzazione democratica capace di coinvolgere i soggetti che sono toccati dalle conseguenze di decisioni collettive e, dunque, hanno diritto di partecipare in maniera eguale alla formulazione delle decisioni stesse. Si pone, pertanto, il problema di legittimità democratica che deriva dalla violazione del principio degli «interessi coinvolti», ovvero dal fatto che i lavoratori, i cui interessi sono toccati dalla decisione collettiva, non hanno la possibilità di partecipare al processo decisionale.

Una considerazione accompagna l'analisi. Baccaro e Carrieri, infatti, ricordano che da tempo il sindacato italiano non opera più in maniera unitaria e vengono firmati accordi separati che si applicano all'universo dei lavoratori coinvolti, senza che nessuno degli attori si preoccupi di verificare la presunzione di rappresentatività. Stante così il quadro, è inevitabile l'introduzione di meccanismi certi di misurazione della rappresentatività. Il problema, dunque, è di deficit democratico, non compensato né da referendum tra gli iscritti dei sindacati firmatari né dall'istituzionalizzazione di procedure di elezione periodica della leadership dei sindacati coinvolti sulla base di liste contrapposte.

Vengono allora indicate due soluzioni. La prima rimanda a forme di democrazia diretta, tali da consentire a tutti i lavoratori coinvolti di pronunciarsi per autorizzare esplicitamente la decisione cui sono soggetti. La seconda rimanda a forme di democrazia indiretta, che dovrebbero accertare preventivamente che i soggetti firmatari siano rappresentativi almeno del 50 per cento degli interessi coinvolti, attraverso un criterio misto, basato sugli iscritti e sui voti in apposite elezioni aperte a tutti i lavoratori, come attualmente previsto dalla legge per il pubblico impiego.

Non del tutto a sorpresa i due autori ipotizzano che nell'attuale scenario sia divenuta più rilevante la soluzione legislativa rispetto alla tappa intermedia dell'accordo tra le parti: la ragione consiste nel fatto che solo essa assicura in modo completo una regolazione valida per tutti. In questo senso essi mettono in evidenza che questa ipotesi potrebbe incentivare la stessa Confindustria a ricercare soluzioni percorribili in tempi ragionevoli.

Il saggio sposta anche l'asse all'analisi della democrazia sindacale come fenomeno endo-organizzativo e come problema di autonomia collettiva. Questa forma di democrazia implica la presa in carico del criterio decisionale e, quindi, della «responsività» (*accountability*), che garantirebbe l'esercizio dell'opzione e dei meccanismi della competizione tra organizzazioni. Ma nonostante queste specificazioni della democrazia sindacale, gli autori affermano che per la crisi di rappresentatività del sindacato e la sua continua funzione pubblica rimane prevalente la sua legittimazione esterna, con particolare riferimento al referendum, considerato un'arma potentissima di legittimazione, pur non trascurando l'eventuale pericolo di fonte di distorsioni.

Da ultimo Baccaro e Carrieri affrontano il tema della democrazia partecipativa, maggiormente analizzato in questo numero da Floridia, rimarcando alcuni criteri di metodo. Prioritariamente segnalano che elementi di democrazia partecipativa sono utili ai sindacati per rivitalizzare le organizzazioni e selezionare nuovi quadri. Naturalmente non trascurano di sottolineare il pericolo di incorrere in alcuni paradossi che non aiutano la vita organizzativa. Sicuramente l'eccesso di democrazia referendaria, la chiusura autoreferenziale dei sindacati dentro una logica di democrazia di singola organizzazione, il coinvolgimento della platea degli aventi diritto potenziali per la formazione delle preferenze piuttosto che sulla loro misurazione.

Gli autori segnalano infine l'ampliamento delle funzioni dei sindacati che, quindi, comporta l'ampliamento delle platee, che richiedono strade

meno tradizionali e di maggiore apertura democratica. In altre parole, il ricorso al referendum deve essere un oggetto da usare con la dovuta parsimonia, ovvero la sua utilità deve essere commisurata tenendo conto del rapporto tra decisori e interessi effettivamente coinvolti. Così come la funzione democratica del referendum deve agevolare l'espressione di tutti i punti di vista che, attraverso la ricchezza delle diversità, favoriranno la formazione di preferenze ben ragionate.

Baccaro e Carrieri non nascondono la preoccupazione per una discussione molto difficile da stimolare, che rischia di rinviare all'infinito la definizione della rappresentatività. Se gli attori sociali non hanno la forza autonoma di formulare una proposta che soddisfi un interesse generale diventa inevitabile, ricorrendo al principio di sussidiarietà, l'entrata in campo dell'attore pubblico, che si assume la responsabilità di una decisione che prenda in carico l'interesse generale.

3. La democrazia come partecipazione

Quanto la discussione sulle forme e le pratiche della democrazia e di partecipazione rappresenta una priorità per le organizzazioni sociali come il sindacato? Come mostra nel suo saggio Floridia, queste tematiche sono di per sé molto discusse e controverse e richiedono tutte le occasioni e le sedi per discuterne, in particolar modo all'interno del sindacato. Floridia ci ricorda che le democrazie sono scosse da una serie di fattori: lo svuotamento delle istituzioni rappresentative, l'emergere di processi decisionali accentrati e tecnocratici, la metamorfosi dei partiti non più in grado di animare la partecipazione civica. Questa analisi – per l'autore – deve anche valere per il sindacato, in quanto non sono più certi i meccanismi di misurabilità del tasso o del livello di democraticità dei modelli decisionali e perché vanno rivitalizzati gli stessi meccanismi partecipativi.

Il contesto dello scenario sociale mostra un quadro di afasia della democrazia e della rappresentanza delle organizzazioni sociali, sia per l'esplosione del dominio delle oligarchie economiche e finanziarie sia per il prevalere di modalità del rapporto tra leadership e «popolo» inevitabilmente fondate su meccanismi di investitura diretta con logiche «dirigistiche», con una personalizzazione estrema del comando e con l'esaurirsi del ruolo e della funzione dei «corpi intermedi». Rispetto a uno scenario in mutamento, nel quale – co-

me dice Floridia – il sindacato è chiamato a dimostrare di essere anche un attivo movimento sociale, è necessario che si rimettano in moto percorsi democratici e (soprattutto) strutture organizzative in grado di valorizzare una partecipazione diffusa e consapevole di una nuova cultura politica.

Questo richiamo alla partecipazione come risorsa strategica esige una ricostruzione di un sistema coerente di valori che sappia definire una nuova cultura politica che tenga conto del venir meno del ruolo dell'ideologia, delle tradizionali forme di partecipazione e di «militanza», del prevalere (con forza e invadenza) della comunicazione politica che, sempre più, fa ricorso ai blog e ai social network. Va detto però, senza voler ridimensionare l'importanza di queste nuove forme comunicative, che è fondamentale per il sindacato interrogarsi sulle logiche che concorrono ai processi decisionali, e se queste logiche rimandano a modalità di decisione «aggregativa» o di discussione «trasformativa». Per addentrarsi su questo terreno Floridia pone un interrogativo: «su quali basi i lavoratori, o gli iscritti al sindacato, possono formarsi una propria opinione e, dunque, con quale canale comunicativo si costruisce il giudizio che porta a decidere per il sì e per il no nella votazione assembleare?».

Per esplorare la materia occorre anche rivisitare la visione, forse dirigistica, della delega e del mandato, per comprendere se è ancora efficace e adeguata alle esigenze di una moderna rappresentanza sindacale. Il percorso di maturazione della rappresentanza si realizza se la democrazia rappresentativa si concretizza attraverso un processo permanente di circolarità tra rappresentanza e partecipazione. Per l'autore è evidente che un iscritto al sindacato, se vuole essere un protagonista del potere democratico, non può limitarsi solo all'esercizio del voto o attraverso «mandati» vincolanti, ma creando le condizioni per far crescere la sua capacità di influire e orientare, giudicare e discutere, controllare e valutare, le decisioni di gruppi dirigenti legittimati da procedure elettive e congressuali che abbiano i caratteri di una larga discussione collettiva. Come è evidente, il cammino per l'evoluzione di questa concezione della rappresentanza impone una responsabilità per i gruppi dirigenti a farsi carico della volontà dei rappresentati (evitando di relegarli a meri «portavoce») attraverso un'opera di orientamento attivo della loro opinione (motivare anche scelte difficili e «impopolari», saperle discutere e giustificare pubblicamente e in modo argomentato).

Quello che sembra certo è che non si può trascurare il riferimento all'uso del referendum dando a questo strumento sia la funzione di «voce» dei lavo-

ratori sia la connotazione del voto come momento finale di un percorso che ha compreso momenti di discussione e confronto, di apprendimento collettivo, di condivisione e mediazione. Il sindacato deve essere in grado di definire nella sua azione sperimentazioni capaci di «discutere prima di decidere per alimentare forme elevate di partecipazione per dare forza e continuità ai legami organizzativi e a un'identità collettiva».

4. Partire dalle culture organizzative per un nuovo approccio all'unità sindacale

I *Quaderni* ospitano anche i due contributi di Merli Brandini (già dirigente nazionale della Cisl) e di Proietti (della segreteria nazionale della Uil). Questi contributi attestano che non solo esistono differenze di strategie sindacali nella fase attuale, ma sussistono anche differenze nelle impostazioni e nelle culture con cui storicamente le altre tradizioni sindacali si avvicinano a questa materia. Sulle tematiche delle differenti culture sindacali il numero ha anche avuto il contributo di Adolfo Pepe, direttore della Fondazione Di Vittorio. Complessivamente i *Quaderni* dovevano necessariamente porsi il quesito, affrontando il tema della rappresentanza e della democrazia, se l'attenzione alle questioni dell'unità sindacale, nonostante le tensioni e le profonde scelte differenti maturate nell'ultima fase, rappresentasse ancora un valore trasversale di Cgil, Cisl e Uil. Con questi contributi si vuole dimostrare che può esserci un'inversione di tendenza rispetto alla convinzione che, date le attuali caratteristiche strutturali delle tre confederazioni, questo tema rimanga di difficile interpretazione e non catalogabile neanche con gli strumenti teorici degli studi sulle relazioni industriali (vedi il primo numero del 2011 dei *Quaderni*).

Prima ancora di dare conto dei diversi contributi su questo particolare aspetto è convinzione di chi scrive sottolineare che bisogna, prioritariamente, riconoscere sul piano intellettuale la complessità delle culture sindacali. Per comprendere le distanze che oggi caratterizzano le principali organizzazioni italiane non si possono trascurare sia le culture scomparse sia quelle ancora in atto, per auspicare la nascita di nuove culture sindacali che tengano conto dell'attuale complessità, permettendo una naturale metamorfosi a ogni singola organizzazione, accompagnata dallo sforzo di un lavoro comune.

Pepe, nel suo saggio, esordisce sollecitando una ridefinizione della scacchiera sindacale che consenta di ridare a tutti gli attori «la collocazione non solo che la percezione di ciascuno di essi adombra, ma quella che scaturisce dalla storia, dalla cultura, dalle scelte che sono state fatte e, tuttora, vengono messe in atto». Per comprendere quanto affermato è necessario chiarire che la «cultura sindacale» non può semplicemente essere intesa come quella «materiale» (più precisamente riferita alle politiche, organizzative e rivendicative, messe in campo dal sindacato), ma anche come quella «ideale» (in questo caso riferita all'identità, alla visione della società e della politica, ai valori che muovono una determinata organizzazione sindacale). È necessaria un'ulteriore classificazione per meglio comprendere le differenti culture sindacali: quella delle «culture delle origini, ormai scomparse» e quella delle «culture che permangono e che competono». In questo senso si può affermare che in Italia la storia del sindacato è una storia «plurale», ovvero che non è mai stata unitaria, ma è un complesso intrecciarsi di percorsi, tendenze, categorie, interessi.

A questo proposito Pepe sottolinea che la cultura della Cgil si è costruita sul principio della «autocritica», cioè «sulla reversibilità delle scelte e delle strategie, combinata con una percezione di stabilità e forza organizzativa e di rappresentanza sociale del mondo del lavoro». Paradossalmente questa «peculiarità» è stata interpretata come una strutturale debolezza sindacale identitaria, perché confinata su un piano politico. La stessa solidità organizzativa è stata interpretata come pesantezza burocratica (arretratezza) e, al tempo stesso, come obiettivo primario da colpire, al fine di sgretolare il flusso consensuale dei lavoratori e il «rispetto» che l'insieme del sistema istituzionale, politico ed economico manifesta nei confronti della Cgil.

Il direttore della Fondazione Di Vittorio fa un'affermazione molto impegnativa: «il dialogo unitario è stato impostato sul presupposto che, in ultima istanza, la Cgil fosse un solido contenitore, privo di identità culturale sindacale, nel quale era ed è possibile inoculare l'autentica cultura sindacale, di cui naturalmente è sprovvista o provvista in modo parziale e arcaico». In virtù di questa convinzione lo storico ci consegna una chiave di lettura tale per cui «la storia sindacale degli ultimi due decenni ha reso questo schema non funzionale, anzi lo ha trasformato in fattore di aggravamento dei rapporti sindacali e di grande confusione nella discussione sia tra i dirigenti sindacali sia tra gli intellettuali».

Il saggio di Pepe propone anche un'interpretazione attenta di quello che – dal suo punto di vista – può rappresentare la cultura sindacale della Cisl, della sua formazione storica, delle sue qualità originarie, delle sue molteplicità di piani teorici e di riferimenti politici, etici e organizzativi. Tutta questa descrizione per giungere a discutere criticamente l'assioma che identifica genericamente la Cisl come un sindacato nuovo, e questi con un sindacato moderno, anzi con un vettore della modernizzazione sindacale e del paese. L'autore affonda così il suo pensiero offrendo ai lettori una chiave interpretativa per rivedere criticamente la genesi, i valori, le scelte del sindacalismo Cisl e Uil, senza partire dall'assioma che la Cisl, in quanto sindacato nuovo, è vettore unico e principale della modernizzazione.

Pepe ironizza sul fatto che nella natura stessa delle principali culture sindacali la Cisl è un vettore (omogeneo) della modernizzazione (e la Uil è tale nella misura in cui si adegua), mentre la Cgil è un conglomerato politico-sindacale disarticolabile, anzi, che necessita di una scomposizione, sia essa per via politica (rapporto con il partito), per via interna e organizzativa (confederazione-Fiom) o per via strategica (collaborazione/partecipazione-conflitto). È riduttivo pensare che Cisl (e Uil) siano uscite con uno spirito di purificazione culturale che ha reso coeso il loro pensiero e la loro strategia al punto da trasformarle in attori privilegiati della modernizzazione. Al contrario, secondo l'autore, la Cgil, a partire dalle scelte valoriali e programmatiche di recupero delle sue ragioni storiche avviate con la segreteria di Bruno Trentin e proseguite poi con Cofferati ed Epifani fino all'attuale direzione, giunge quasi a capovolgere il legame di subordinazione con il sistema dei partiti. In questo senso la Cgil non è più «il combinato eterogeneo di tre elementi male assimilati, la politica, la confederazione e la Fiom, tenuti insieme dal mito dei lavoratori e del conflitto, evaporati con la scomparsa della classe operaia e con l'imporsi della globalizzazione».

In passato, dunque, le ideologie erano molto forti anche a livello sindacale e i partiti erano spesso soverchianti; le culture sindacali presentavano interessanti convergenze ma anche significative divergenze, fino al punto che il pluralismo era un dato di fatto, ma non escludeva possibili intese unitarie. In questa fase politica del cosiddetto «berlusconismo», che vede una democrazia di serie B, il voto popolare giustifica ogni azione di governo, fuori da ogni equilibrio di tipo liberale (separazione dei poteri ed eguaglianza dei cittadini di fronte alla legge). Come dimostrato da altri autori in questo numero, si può allora parlare di «democrazia autoritaria»,

fatta di concentrazione spropositata di potere politico, economico e mediatico, personalizzazione della politica, insofferenza alle regole, antiparlamentarismo, mito dell'efficientismo aziendale, catastrofe legalitaria attraverso leggi *ad personam*, retorica antinomica (amico/nemico, amore/odio) usata sistematicamente per dividere. Tutta questa evoluzione ha inciso sul piano sindacale perché il centrodestra ha alimentato con ostinazione le divisioni: sul modello contrattuale, sul collegato al lavoro e, da ultimo, sulla vicenda degli accordi separati.

La rottura sindacale, in uno scenario di democrazia in profonda crisi, è stata ricercata dall'attuale maggioranza ma è stata praticata dai sindacati, anche perché mai come in questa fase sono emerse differenze che hanno caratterizzato anche l'incapacità di poter chiudere accordi sulle regole per misurare la rappresentatività e sul modello contrattuale. Questo a conferma che le culture in campo sono piuttosto distanti e riguardano il piano organizzativo (deve prevalere il sindacato di tutti o il sindacato degli iscritti?), il piano rivendicativo (deve prevalere una tutela generale e omogenea, rigida sui diritti e, per questo, più conflittuale, o una difesa sempre negoziata e partecipata, flessibile sulle tutele, collaborativa?) e il piano politico (deve prevalere un ruolo attivo, non neutrale e non indifferente verso partiti e governi, o una posizione più defilata, dialogante ed equidistante?).

Dunque le differenze culturali, in quanto oggettive e legittime, che implicano differenze di strategie, devono essere considerate elementi complementari di ricchezza reciproca, e bisogna assolutamente evitare che ciascuna confederazione le usi per rafforzare la propria identità. Mi preme, in questa sede, sottolineare che l'esigenza di un dialogo tra le confederazioni è una necessità non più procrastinabile. È del tutto evidente che i periodi migliori per l'Italia sono stati quelli in cui ha funzionato la collaborazione, a diversi livelli, tra le culture sindacali, mentre i momenti più duri del rapporto unitario hanno coinciso con fasi che non hanno portato benefici ai lavoratori.

5. È necessario un accordo su rappresentanza e contratti?

Mentre i *Quaderni* chiudono questo numero è in corso la trattativa tra Confindustria e sindacati per discutere di rappresentanza ed esigibilità dei contratti. Si tratta di una trattativa molto importante e da tempo auspicata. C'è



stato un primo incontro in cui le parti hanno esternato (con gradazioni diverse) soddisfazione; un incontro definito da tutti come «positivo», che getta le basi per il raggiungimento di una possibile intesa comune (ove, come sembra, si dovesse arrivare a un'intesa, i *Quaderni* torneranno su questo tema con ulteriori commenti nei prossimi numeri). Per il segretario generale della Cgil, Susanna Camusso, l'incontro ha rappresentato una «buona occasione di discussione», che può «permetterci di raggiungere un accordo sulle regole della rappresentanza sindacale e sull'efficacia della contrattazione».

La Cgil, prima dell'incontro successivo, ha riunito il suo «parlamentino» per approfondire i punti più critici della trattativa, a partire dal principio base della certificazione degli iscritti per misurare l'effettiva rappresentatività delle organizzazioni sindacali. Dal primo esito si è ribadito che ci sono i dati sulle deleghe (Inps) e i risultati delle elezioni delle Rsu. Tutti questi dati dovrebbero confluire in una banca dati del Cnel, sul modello dell'accordo del pubblico impiego. Si è convenuto che è possibile «esportare» quel modello, applicato ai lavoratori pubblici, anche ai settori privati, come definito dall'accordo del 2008, con la consultazione dei lavoratori. Un'altra criticità è rappresentata dall'articolo 39 della Costituzione, ovvero sul carattere libero dell'organizzazione sindacale e l'obbligo di registrazione. Nel primo incontro la Cgil ha precisato che sotto questo profilo è già in regola, ovvero è registrata (con tutte le sue strutture) regolarmente in base alla legge 146. Altra criticità delicatissima è quella riferita alla «esigibilità» degli accordi. La discussione è incentrata sul dato che gli accordi aziendali devono valere per tutti se sono firmati dalla maggioranza delle Rsu o delle Rsa. Questo tavolo di trattativa dovrebbe anche affrontare la possibilità del ricorso al referendum e a clausole di garanzia o tregua.

La speranza di chi scrive è quella della ripresa di un «dialogo costruttivo» tra le parti sociali perché lo richiede la condizione del paese, bisognoso di un salto di produttività e di efficienza in tutti i settori. L'aumento del reddito e dell'occupazione non può che essere la risposta per riequilibrare i conti pubblici senza tagliare i servizi primari ai cittadini. In questi giorni, dunque, potrebbe realizzarsi l'auspicato «patto sociale» tra forze economiche e sociali e lo stesso governo.

Il lavoro unitario prodotto nel 2008 è la base per andare avanti, perché confermava scelte importanti. Occorre uno sforzo in più per non arenarsi sulla generalizzazione delle Rsu o sulle rappresentanza sindacali nominate e non elette (Rsa). Credo che il nodo più complicato sarà quello relativo al dis-

senso palese tra i negozianti. Con questo numero dei *Quaderni* abbiamo tentato di dimostrare che è possibile rafforzare percorsi di verifica del mandato e di ricomposizione delle posizioni durante la trattativa. Adesso bisognerebbe evitare rigidità, come quella di usare il referendum come strumento finale di *redde rationem* tra le sigle sindacali.

Il dibattito avviato in Cgil con i documenti su «democrazia e rappresentanza» e sul «modello contrattuale» ha avuto il merito di sbloccare la discussione e di riflettere su alcune proposte, aprendo un confronto con le altre parti sociali. Per quanto riguarda l'efficacia generale dei contratti, questa si ottiene una volta definita la rappresentanza e, per analogia, si può affrontare per il secondo livello di contrattazione. Si deve, in sostanza, ripartire dalla bozza di accordo del 2008, mentre – riferendosi a Cisl e Uil – Susanna Camusso ha concluso che i temi della rappresentanza e della democrazia nei luoghi di lavoro sono ancora più centrali oggi, in una situazione del paese che (come si è visto recentemente) sta cambiando. La domanda di democrazia cresce, sarebbe un errore molto grave sottovalutarla.