

CONFRONTO 2

Al bivio.

Lavoro, sindacato e rappresentanza nell'Italia d'oggi

di Mimmo Carrieri e Paolo Feltrin

[Donzelli, 2016]

Contro il sindacalismo «preterintenzionale»

Franco Ianeselli*

Cos'è oggi un sindacato maturo? Con *Al bivio* Mimmo Carrieri e Paolo Feltrin compiono una ricognizione in profondità dello stato del sindacalismo italiano.

La fanno, come ricorda Guido Baglioni nella presentazione, mettendo a frutto la loro competenza di studiosi «internisti», che del sindacato conoscono organizzazione, strutture, processi decisionali.

Il merito principale è quello di riuscire a descrivere, pagina dopo pagina, una realtà che risulta essere molto diversa dalle «immagini» tradizionali del sindacato con cui il lettore affronta il volume.

È un libro per specialisti e addetti ai lavori, nel campo scientifico o nella pratica sindacale. Il lettore a cui mi riferisco non è quindi il cittadino informato che intende sciogliere i propri pregiudizi con un approfondimento, come può avvenire con altri testi divulgativi anche degli stessi autori (vedi Carrieri 2012). Penso invece proprio agli operatori o ad alcuni accademici, che suppongo affrontino un testo sul sindacato immaginando venga sviluppato il tema della riconfigurazione della rappresentanza a fronte delle trasformazioni della società (come in Gumbrell-Mc Cormick, Hyman 2013).

Tema che indubbiamente anima *Al bivio* ma il messaggio dominante mi sembra riassumibile in una sorta di monito: «Guardate cosa fa e cosa offre il sindacato già oggi, rendetevi conto che è molto diverso da quel che pensate esso sia».

Nella prima parte del libro, «La sindacalizzazione: traiettorie e prospettive», dopo la presentazione delle dinamiche sul tesseramento a livello europeo e italiano, gli autori si soffermano sul sistema di offerta sindacale.

Viene proposta una classificazione (p. 63) fatta di: 1) beni di identità a valore simbolico, come l'identità professionale, quella associativa, quella politica; 2) beni collettivi a valore indivisibile, come i contratti collettivi nazionali o di secondo livello, o i provvedimenti legislativi di politica sociale derivanti dalla concertazione centrale o periferica; 3) beni individuali a valore divisibile, come l'as-

* Franco Ianeselli è segretario generale Cgil del Trentino.

sistenza nell'applicazione delle leggi e dei contratti, oppure nel campo sociale o negli adempimenti fiscali.

Si ipotizza un ciclo di vita dell'organizzazione sindacale, con una fase di ascesa caratterizzata da una prevalenza di offerta dei beni di identità nelle battaglie di riconoscimento, seguita da una fase di consolidamento/istituzionalizzazione delle relazioni industriali che ha visto dominare l'offerta di beni collettivi indivisibili (come i contratti o il concorso alla definizione delle politiche pubbliche), fino alla attuale fase di maturità, dove il sindacato offre soprattutto beni individuali a valore divisibile, assistendo il lavoratore/cittadino negli adempimenti con le pubbliche amministrazioni e nell'attuazione di quanto previsto dalle leggi e dai contratti.

Questa ipotesi di ciclo di vita è sostenuta da un tentativo di quantificazione. Guardando ad esempio al numero di persone che lavorano a tempo pieno nei sindacati, la fase di maturità organizzativa si coglie nel passaggio dagli 8-9.000 addetti stimati da Bruno Manghi (1977, p. 70) quarant'anni fa ai 23-27.000 tempi pieni equivalenti attuali, con una minoranza in ruoli politici e una maggioranza in ruoli tecnici, di staff e di servizi.

Questo il quadro, accompagnato (p. 91) dalla profezia già contenuta nelle conclusioni della ricerca coordinata nel 1980 da Guido Romagnoli: «Un'organizzazione che è abituata ad analizzarsi esclusivamente in quanto soggetto politico, e a non vedere quanta parte delle sue risorse organizzative e del suo lavoro quotidiano sia «oltre» la linea politica e non abbia con essa che scarsissimi rapporti, rischia di non riflettere su una parte decisiva di se stessa e quindi di trasformarsi, di crescere o diminuire, in modo non consapevole» (Carbognin, Castegnaro 1980, p. 337).

Di fronte a questa vivisezione del sindacato si aprono due questioni.

La prima riguarda la vivisezione in sé, la sua effettiva corrispondenza alla realtà delle cose. Dal mio punto di vista – di dirigente sindacale di un territorio caratterizzato da una speciale cooperazione con le istituzioni pubbliche – non posso che confermare l'accuratezza della descrizione.

Con un ovvio richiamo, peraltro proposto a più riprese dagli stessi autori, sulla scarsa attendibilità dei dati sul tesseramento forniti dalle organizzazioni nel settore privato, in attesa di procedure di certificazione della rappresentanza.

E con un appunto: forse viene sopravvalutato il rapporto tra accessi ai Caf e tesseramento, mentre si riserva una minore attenzione alla spinta potente che proprio sul versante delle iscrizioni viene dalle attività dei patronati come è per la raccolta delle domande di disoccupazione, quasi si sia instaurata, con poca con-

sapevolezza, una versione nostrana del *sistema Ghent*. Per non parlare dell'ulteriore, inaspettata leva rappresentata dall'entrata a regime – successiva alla pubblicazione del volume – dell'obbligo di dimissioni telematiche per il lavoratore, che ha consentito alle strutture sindacali che si sono accreditate presso il ministero di fare il pieno di lavoratori dimissionari il più delle volte trasformati in iscritti. Il che può far riflettere, *en passant*, sulla relativa autonomia del «sostegno istituzionale» al sindacato, che è arrivato in un quadro politico come l'attuale, definito nel libro se non proprio antisindacale, quanto meno «nettamente *a-union*» (p. 177).

La seconda questione è più politica, più valutativa. Se il sindacato «reale», con un baricentro sempre più orientato sui servizi e sulla tutela-assistenza individuale, risulta ben diverso non solo da quello raccontato da tanta pubblicistica ostile, ma anche dalla narrazione operata dagli stessi dirigenti, ciò non significa che «questo» sindacato sia da ritenere di per sé adeguato ai tempi correnti.

La questione è ampiamente sviluppata nella seconda parte del volume, «La rappresentanza sindacale», così come nella bella appendice, «Dialogo sul sindacato del futuro», strutturata in forma di dialogo tra i due autori, che hanno visioni affini ma non sempre coincidenti.

Se un giudizio di inadeguatezza sulla realtà presente del sindacato accomuna i due autori – entrambi auspicano una *Bad Godesberg* sindacale –, l'analisi si differenzia in modo significativo proprio sul tema della «istituzionalizzazione».

Per Feltrin l'evoluzione necessaria per il sindacato è rintracciata anzitutto in una onesta e definitiva presa di coscienza della sua attuale fase di maturità, ammettendo a se stesso di essere «a tutti gli effetti» una istituzione del capitalismo che produce effetti positivi per l'efficienza del sistema. Da qui l'auspicata ricerca di nuovi campi di intervento, di nuovi servizi da offrire ai lavoratori e ai cittadini, *in primis* nell'ambito della gestione del mercato del lavoro.

Carrieri non replica certo con un richiamo superficiale alle presunte virtù salvifiche dell'*organizing* e della mobilitazione dal basso, riconosce anzi il rafforzamento che il sindacato può trarre dal sostegno istituzionale non solo sul versante finanziario ma anche su quello dei poteri, ma ne ricorda il carattere bifronte e di possibile «maledizione». Perché se ad esempio la gestione da parte dei sindacati di servizi delegati dalle amministrazioni pubbliche rappresenta un formidabile canale di contatto con le persone, una «eccessiva» protezione istituzionale potrebbe indebolire la capacità di lettura di nuovi bisogni, oppure trascinare le organizzazioni sindacali dentro l'attuale spirale di sfiducia dei cittadini nei confronti delle istituzioni, indebolendone la credibilità. E poi sembra quasi riecheggiare la celebre conclusione di *Ideologia e utopia*, quando Karl Mannheim, dopo

aver tratteggiato una evoluzione di un pensiero via via più aderente alla realtà presente, riflette sulle conseguenze della perdita di pensiero «utopico», certamente parziale, ma in grado di produrre una effettiva trasformazione della società (Mannheim 1929).

Vien da pensare – proprio per non rimanere intrappolati ancora una volta nella contrapposizione in definitiva molto statica tra sindacato-movimento o istituzione – che il nodo, inevitabilmente, abbia a che fare con la strategia.

Provo a spiegarmi usando a mia volta qualche competenza da «internista». Se ogni anno in una Camera del lavoro vengono iscritte alcune centinaia di lavoratori che devono fare le dimissioni telematiche, questo fatto può essere letto come un mero servizio – da valutare secondo i parametri di prezzo e di efficienza – oppure può essere interpretato dal sindacato dentro una strategia di rappresentanza dei lavoratori «nelle transizioni» (Regalia 2009). Non sono due logiche coincidenti. Nel primo caso il servizio si esaurisce con l'invio telematico della pratica, nel secondo avviene dentro una «presa in carico» del lavoratore, implica competenze più sofisticate da parte degli operatori e prova a mettere in comunicazione diversi tipi di beni offerti dal sindacato, perché, se la «presa in carico» funziona, il bene individuale offerto con la pratica potrebbe portare all'offerta di beni collettivi di tipo vertenziale nel luogo di lavoro di provenienza o di tipo contrattuale in quello di arrivo. La scoperta dell'acqua calda, si dirà, peccato che così non avviene.

Infine, i due autori richiamano con insistenza, lungo tutto il volume, la necessità di misure di trasparenza e di *accountability* per le azioni del sindacato. Ciò vale sia per la certificazione della rappresentanza, con l'auspicio verso quella legislazione di sostegno la cui opportunità è stata riconosciuta di recente dalla stessa Cisl, sia con riferimento a quella costellazione di servizi, enti bilaterali, fondi integrativi che oggi connotano il sindacato «reale». Le motivazioni di questo richiamo appaiono molteplici. Sul terreno della rappresentanza l'obiettivo è quello di una regolazione ordinata dell'attività contrattuale. Su quello dei servizi c'è sicuramente una esigenza di ri-legittimazione dell'operato delle strutture di emanazione sindacale in un periodo di diffusi pregiudizi negativi di parte dell'opinione pubblica nei confronti di chi riceve contributi pubblici. Ma più in generale l'*accountability* potrebbe favorire, da parte dello stesso gruppo dirigente del sindacato, una narrazione di se stessi più congruente con quello che si è diventanti. In attesa di una riconfigurazione strategica della rappresentanza adeguata al nuovo secolo, l'evoluzione verso un sindacalismo sempre meno «pre-terintenzionale» appare certamente una buona idea.

Riferimenti bibliografici

- Carbognin M., Castegnaro A. (1980), *Conclusioni. Il sindacato tra ideologia e pratica*, in Romagnoli G. (a cura di), *La sindacalizzazione tra ideologia e pratica*, Bologna, Il Mulino, pp. 319-344.
- Carrieri M. (2012), *I sindacati*, Bologna, Il Mulino.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013), *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*, Oxford, Oxford University Press.
- Manghi B. (1977), *Declinare crescendo: note critiche dall'interno del sindacato*, Bologna, Il Mulino.
- Mannheim K. (1929), *Ideologie und Utopie*, Bonn, F. Cohen; ed. it.: *Ideologia e utopia*, Bologna, Il Mulino, 1999.
- Regalia I. (2009), *Quale rappresentanza. Dinamiche e prospettive del sindacato in Italia*, Roma, Ediesse.