

Lecco 30 gennaio 2015

Convegno dell'Associazione Pio Galli e della FIOM-CGIL sulla **Lezione dei Consigli e il futuro da costruire.**

Contributo di Francesco Garibaldo

Il sindacato come coalizione sociale

L'esperienza del sindacato dei consigli

Al centro dell'esperienza del sindacato dei consigli vi è stato sicuramente il tema dell'organizzazione del lavoro (O.d.L.). L'O.d.L., infatti, era l'interfaccia tra l'organizzazione dell'impresa e il "comando capitalistico" sul lavoro, cioè le forme specifiche di regolazione sociale del lavoro, per opera delle leggi, dei contratti, dei regolamenti e dei criteri di governance aziendali, ecc. In sostanza nell'O.d.L. si potevano leggere sia la natura delle prestazioni del lavoratore, sia le sue condizioni di lavoro, sia la micro-gestione dei rapporti industriali tra il management / proprietà e l'insieme dei lavoratori e della loro organizzazione in sindacati.

La rottura/innovazione della FIOM (e, finché è esistita, della FLM) fu quella di elaborare un nuovo modo di organizzare il rapporto tra lavoratori e sindacato basato su questo circuito:

→ *la presa in carico della condizione lavorativa direttamente rappresentata da ciascuno, anche quando esse erano diverse e tra di loro contraddittorie* → *la ricostruzione, attraverso la discussione, e la costruzione del consenso, delle cause e/o dei determinanti prossimi di tale situazione (ad esempio la cadenza oppure la scarsa illuminazione o l'eccessivo rumore)* → *la rivendicazione della necessaria trasformazione / rimozione delle cause/determinanti ottenuta attraverso la rappresentanza diretta della condizione del gruppo omogeneo o del reparto o sottoinsieme organizzativo accomunato da quelle condizioni* → *assemblaggio delle singole realtà in una visione d'insieme dell'unità produttiva finale attraverso la ricostruzione condivisa delle cause e dei determinanti secondi (ad esempio la logica della produzione Taylorista-Fordista) e la costruzione della rappresentanza a quel livello finale (ad esempio nel caso della FIAT, o di aziende analoghe, si arrivò a costruire livelli di rappresentanza del gruppo nel suo insieme).*

Si proseguì in questa logica di cerchi sempre più ampi sino all'idea di passare dalla fabbrica alla società, e allo Stato; qui nacquero molti problemi e apparvero i limiti di quell'esperienza, ma non è questa la sede per analizzarli. La condizione generale che impediva a questo sistema di implodere in logiche aziendaliste e corporative era l'esistenza del Contratto Nazionale di Categoria. Il contratto dei metalmeccanici, in specifico, manteneva un carattere di copertura abbastanza estesa di situazioni molto differenti senza frammentarle in sotto-contratti merceologici.

Questi due circuiti, quello al livello micro e meso (della fabbrica e del gruppo) e quello macro del Contratto Nazionale, si basavano su un frequente coinvolgimento diretto dei lavoratori che dovevano non solo pronunciarsi sulle scelte anche micro ma sostenere i cambiamenti direttamente con il loro impegno di lotta. La struttura del delegato di gruppo, non rappresentante di una lista / sigla sindacale ma solo della fiducia del suo gruppo, e

revocabile in qualsiasi momento era l'anello funzionale indispensabile a garantire questo processo.

Un sindacalismo siffatto era molto radicale e non riconducibile solo alle questioni salariali dato che viveva del confronto quotidiano con la condizione di lavoro di tutti.

Questa situazione, infine, trovava una sponda sempre più forte nel progredire di una legislazione del lavoro di garanzia effettiva.

L'esperienza riuscì a superare le fasi congiunturali sfavorevoli, che non intaccarono dalla fine degli anni sessanta alla fine dei settanta un quadro complessivo di espansione industriale. Il momento di svolta fu la grande ristrutturazione industriale degli anni ottanta.

Come si può facilmente arguire, da quanto così sommariamente descritto, il punto di forza di quell'esperienza era la presa diretta tra controllo della fabbricazione da parte dei lavoratori e redditività aziendale. Tale presa diretta era resa possibile dal grado di integrazione verticale delle imprese; anche allora esisteva un sistema di sub-fornitura ma esso rappresentava principalmente un modo per affrontare i picchi di produzione e non, come oggi, un'esternalizzazione sostitutiva di funzioni aziendali.

La grande trasformazione

A iniziare dagli anni ottanta questo quadro inizia a cambiare con un'accelerazione costante che continua sino ad ora. Non si tratta solo dei cambiamenti, pur rilevantissimi, nella composizione della classe operaia, quali la sua segmentazione e poi frammentazione, sia nelle imprese sia nel mercato del lavoro, ma di una trasformazione profonda del capitalismo e della sua struttura industriale che rappresenta la base materiale di quei processi sociali. Tali cambiamenti furono resi possibili dalle scelte da parte dei governi di apertura globale delle economie nazionali e di libera circolazione dei capitali e dalla conseguente corsa verso forme sempre più aggressive di competizione economica tra aziende e aree territoriali. La conseguente creazione di strutture industriali apparentemente frammentate e disperse ma, in realtà, rigorosamente organizzate in reti con una struttura più o meno gerarchica a seconda dei settori e delle tipologie produttive, ha creato una situazione del tutto opposta a quella precedente rispetto al potere negoziale di chi controlla la fabbricazione. Accade, infatti, che le condizioni complessive dei lavoratori di un'azienda specifica siano determinate da scelte e meccanismi di governance della rete produttiva del tutto esterni a quell'impresa; anzi l'esistenza stessa di quella specifica impresa può essere in questione per ragioni di natura puramente finanziaria, al di là dell'efficacia ed efficienza dei risultati produttivi. Tutto ciò è il portato della finanziarizzazione delle stesse imprese nell'ambito della transizione dal capitalismo manageriale, che ha caratterizzato tutta la fase sino alla crisi della metà degli anni settanta, a quello odierno basato sui gestori finanziari, i cosiddetti *money manager*.

La segmentazione e frammentazione tocca sia le imprese dall'interno, con la costruzione di segmenti lavorativi differenti che vanno dall'impiego stabile a quello a chiamata, sia le imprese tra di loro, a seconda della loro posizione all'interno della catena del valore, sia il mercato del lavoro nel suo insieme, con l'introduzione del "lavoro alla spina" cioè di forme di lavoro a chiamata senza più la forma giuridica di un lavoro dipendente, per quanto precario, e con la creazione di un cospicuo esercito industriale di riserva che, secondo alcuni studiosi, potrebbe divenire un dato strutturale. La frammentazione arriva sino all'esplosione in forme individuali e isolate di lavoro senza alcuna tutela e diritto e fintamente indipendenti.

Ecco, quindi, che quel modello di "presa diretta" non funziona più, con l'eccezione del pugno di aziende finali che controllano i principali settori industriali e di quello strato,

minoritario, di aziende molto specializzate che hanno bisogno di lavoro stabile e altamente qualificato, in proporzioni ampiamente maggioritarie rispetto alla loro forza-lavoro complessiva.

Siamo tornati, in qualche misura, a situazioni analoghe a quelle dell'800. Da un lato per il processo di ri-mercificazione della forza lavoro con il progressivo smantellamento delle tutele di legge; processo che si sviluppa, accompagnandole, alle trasformazioni della struttura industriale. Dall'altro lato la segmentazione e poi la progressiva frammentazione della forza lavoro rende, per un verso, sempre più difficile l'affermazione di un sindacalismo che non sia di puro accomodamento dei processi prima descritti; un sindacalismo, cioè, radicale che metta in discussione quei processi. Per altro verso, che è ciò su cui poi vorrei soffermarmi, mette in primo piano, come urgenza strategica, la ricostruzione di una coalizione sociale tra i lavoratori che superi la frammentazione, in tutte le sue forme.

Fare sindacato oggi

L'idea quindi di continuare come se nulla fosse è chiaramente inadeguata così come è del tutto irrealistica l'idea che si possa, con qualche provvedimento legislativo di un governo amico, tornare alla situazione precedente. Si tratta, al contrario, di prendere atto che un ciclo storico è finito, assieme alla fine del capitalismo manageriale e del cosiddetto compromesso keynesiano. Viviamo nel capitalismo globalizzato dei *money manager*, con una struttura industriale basata sulla concentrazione senza centralizzazione, o, in termini marxiani, di centralizzazione senza concentrazione. Dobbiamo fare i conti con questo capitalismo e con il modello neo-liberista di gestione dello Stato che ha portato con sé; liberismo a senso unico, in realtà, perché mai così determinato è stato il ruolo dello Stato e della politica nel forgiare il nuovo quadro istituzionale.

Il gruppo dirigente della CGIL dovrebbe, quindi, come prima scelta, Prendere atto di tutto ciò, il che comporterebbe il dovere decidere che questa struttura del sindacato – da modello organizzativo a quello contrattuale – non è più adeguata allo scopo e diventa indispensabile un progetto di ricostruzione del sindacato; un progetto che tenga conto di quanto abbiamo imparato dal passato.

Delle lezioni passate dobbiamo in primo luogo conservare l'idea che il sindacato deve partire dai lavoratori “ come loro sono”, cioè individui differenti con interessi e necessità immediate, legate alla loro esperienza lavorativa quotidiana (la sfera che chiamavamo dell'organizzazione del lavoro e che oggi va rivisitata) ma anche con desideri, paure e pregiudizi e, infine, come tutti noi, aperti alla ricerca di alternative a una situazione sociale e politica sempre più inaccettabile. È ora di smettere di utilizzare etichette come corporativi, resistenti al cambiamento e quindi conservatori, populistici, ecc., in modo superficiale e generalizzato. Ognuno ha il sacrosanto diritto di resistere a un cambiamento non concordato con lui e contrario ai propri interessi. Il sindacato non può fermarsi alla pura rappresentazione della varietà degli interessi che organizza. Il passaggio cruciale per un sindacalismo radicale è l'analisi di realtà condotta assieme a tutti i suoi aderenti, con modalità partecipative e democratiche. L'analisi di realtà concerne l'indagine sulle cause e i determinanti delle condizioni esistenti e la loro gerarchia di importanza, alla ricerca di un minimo comune denominatore, da un lato, e di un'idea di società che superi strutturalmente quelle cause e quei determinanti. Parlare di “un'idea di società” è una connotazione adeguata dato che non pensiamo che ci sia una soluzione organica e finale ma dei processi verso dei valori e fini comunemente scelti in un dibattito pubblico e democratico. Un lavoratore “alla spina” vive certamente una realtà lavorativa profondamente diversa da un lavoratore stabile

in un'impresa stabile ma, nella situazione presente di totale mercificazione del lavoro, essi hanno anche interessi comuni di natura generale.

Svolgere questo compito nella presente situazione significa organizzarsi per rappresentare tutto il mondo del lavoro, anche l'individuo isolato e considerato lavoratore autonomo, se non microimprenditore di se stesso. Il che comporta la riscoperta delle forme antiche di organizzazione nel territorio e la loro declinazione odierna. I delegati, siano essi di gruppo o di realtà nel territorio devono avere come criterio base la rappresentanza di situazioni specifiche e non di cartelli politico - identitari.

Il secondo passaggio è la presa d'atto che il nuovo modello industriale richiede l'utilizzazione come unità di analisi, di azione e di organizzazione dei cicli produttivi integrati a rete, cioè di vere e proprie aziende, anche se virtuali. Ciò implica, per un verso, il superamento delle distinzioni merceologiche tradizionali - ad esempio un unico sindacato dell'industria e dei servizi specifici per l'industria - e, per l'altro e il più importante verso, la scelta di non considerare le distinzioni giuridico - formali di proprietà dei singoli pezzi di ogni specifico ciclo produttivo come rilevanti per l'azione sindacale, privilegiando gli aspetti di concentrazione o, centralizzazione che dir si voglia, nel comando sul lavoro e della sua regolazione sociale, che avviene nelle aziende virtuali che integrano complessi cicli produttivi separati e dispersi territorialmente.

Il terzo passaggio è la presa d'atto che l'Unione Europea ha un sistema industriale largamente integrato oltre i confini nazionali; il sindacato quindi deve considerare come primo livello negoziale quello europeo. Il ruolo del vecchio contratto nazionale e della contrattazione di secondo livello dovrebbe essere ridefinito con una distinzione tra un livello europeo che definisce le normative generali, un livello industriale - unificato- che definisce le altre aree del contratto e una contrattazione di secondo livello per le aziende virtuali.

Questo lungo e lento lavoro di ricostruzione di una coalizione sociale non ha scorciatoie politiche. Il che non significa che sia inutile ridefinire un quadro legislativo, a livello europeo e nazionale, che punti a una de-mercificazione del lavoro, analoga a quella dei "trenta gloriosi" (1944-1974). Oggi non esiste alcuna "offerta politica", a livello europeo, che abbia tale obiettivo tra i propri programmi. Di qui, con la fine di ogni collateralismo in tutta Europa, l'esigenza di una totale autonomia del sindacato che deve fare politica attraverso le sue rivendicazioni generali, come coalizione sociale.

Si pone quindi per il sindacato un problema analogo ma profondamente diverso da quello che dovettero affrontare le *Trade Unions* nell'Inghilterra dell'800. Non si tratta di creare a un partito, ma di favorire, a livello europeo, tutti quei processi che possano un giorno vedere nascere una rappresentanza politica che si misuri con le istanze politiche del movimento sindacale.