

Fondazione  
Claudio Sabattini



# DEMOCRAZIA E RAPPRESENTANZA SINDACALE

*10 maggio 2013*  
*Santa Giulia - Brescia*



**CGIL**

CAMERA  
DEL LAVORO  
DI BRESCIA



BRESCIA

Fondazione  
Claudio Sabattini

# DEMOCRAZIA E RAPPRESENTANZA SINDACALE



A dieci anni dalla scomparsa di Claudio Sabattini, la Fondazione in collaborazione con la FIOM-CGIL promuove un ciclo di iniziative che nel corso del 2013 si propongono di confrontare analisi e contributi sul tema:

**“C'E' UN FUTURO PER IL SINDACATO? QUALE FUTURO?”**

Dopo la prima iniziativa, svoltasi a Roma il 5 Aprile scorso, dedicata alla ricostruzione del quadro generale di crisi del sindacato, non solo nel nostro paese, il Seminario di Brescia, in collaborazione con la CdLT e FIOM, è dedicato allo specifico tema della democrazia e della rappresentanza sindacale.

Le iniziative successive sono previste come approfondimento su ulteriori specifici aspetti di articolazione sullo stesso tema generale, e si svolgeranno, oltre che a Brescia, nelle città dove Claudio Sabattini ha svolto la sua attività di dirigente sindacale.

I contributi che Claudio Sabattini ci ha lasciato assumono oggi un particolare rilievo e interesse alla luce della situazione a cui siamo pervenuti.

Lo vogliamo testimoniare anche mettendo a disposizione pubblicazioni con alcuni tra i suoi più significativi interventi svolti nell'ultima fase della sua vita. L'insieme dei materiali riferiti alla sua lunga militanza sindacale sono disponibili presso l'archivio della Fondazione che porta il suo nome.



## Seminario:

**Venerdì 10 maggio 2013**

Sala conferenze Santa Giulia

Via Musei, 55 - Brescia

ore 9,30 **Inizio lavori**

coordina

**Silvia Spera** Segreteria CdLT Brescia

introduzione

**Gabriele Polo** Direttore Fondazione Sabattini

interventi

**Gianni Pedò** ex Segretario Generale CdLT Brescia  
**Francesco Bertoli** Segretario Generale Fiom-Cgil di Brescia  
**Valentino Marciò** Delegato Fiom-Cgil Iveco  
**Flavia Mancino** Delegata Auchan Filcams Cgil  
**Adriana Apostoli** Università di Brescia  
**Franco Focareta** Università di Bologna  
**Gianni Rinaldini** Ex Segretario Generale Fiom Cgil

ore 13,00 **Sospensione lavori - buffet**

ore 14,15 **Ripresa lavori**

coordina

Avv. **Simone Sabattini** Fondazione Sabattini

introduzione

**Damiano Galletti** Segretario Generale CdLT Brescia

interventi

**Salvo Leonardi** Ires Cgil  
**Antonio D'Andrea** Università di Brescia  
**Umberto Romagnoli** Università di Bologna

Conclusioni

**Maurizio Landini** Segretario Generale Fiom

## DOCUMENTO PER IL DECENNALE DELLA MORTE DI CLAUDIO SABATTINI

*Bologna 2013*

Nel 2013 sono dieci anni dalla scomparsa di Claudio Sabattini. Claudio morì prima della grande crisi, prima dell'alternanza tra Prodi e Berlusconi, prima insomma di un'intera fase economica, sociale e politica profondamente diversa da quella precedente. Non è nostra intenzione, quindi, pur sottolineando la vitalità del suo pensiero, di caricaturarne la figura facendone un essere dotato di capacità divinatorie del futuro.

L'attualità del suo pensiero riguarda, a nostro avviso, la sua comprensione e forte denuncia pubblica di alcune tendenze che, a iniziare dal 1992 – 1993, divennero, a suo giudizio, capaci di rovesciare le fondamenta stesse su cui si era costituito in Italia e in Europa, nel secondo dopoguerra, il rapporto tra Capitale e Lavoro, tra Stato, partiti e sindacati e, infine, l'insieme delle strategie socialdemocratiche e comuniste. Per usare una sua espressione “*la storia del Novecento era finita negli anni '80*”, e non solo in Italia. Tali tendenze, aggiungiamo noi, erano preesistenti la crisi, forse componenti del suo sorgere e certamente amplificate e rafforzate dal suo manifestarsi.

Da questa sua solitaria consapevolezza e denuncia nasceva la proposta di una rifondazione del sindacato e della sinistra sociale in Italia e in Europa. Un'esigenza che rimane, per noi, del tutto attuale e non risolta e che richiede un percorso collettivo di elaborazione cui vogliamo dare un contributo, nel corso del 2013, attraverso una serie coordinata di iniziative, che avranno luogo nelle sedi territoriali nelle quali si è svolta la sua vita politica e intellettuale. Prima di entrare nel merito della sua concezione di quanto stava accadendo è bene premettere che la sua produzione culturale è solo raramente in forma scritta; il tipo di lavoro da lui svolto lo portava a esprimere le sue convinzioni in relazioni agli organismi direttivi o ai congressi del sindacato, in interventi in dibattiti sindacali, politici e culturali, ed infine nei comizi nel corso degli scioperi e delle manifestazioni sindacali. Occorre forse aggiungere che

la ragione di ciò sta anche in un'idea della produzione culturale sospettosa di ogni forma di irrigidimento del pensiero, di definizione di *“tavole della legge”*, favorevole, invece, ad un pensiero plastico, orientato alla prassi, proprio partendo da un nucleo di valori e modi di riflessione non negoziabili, quali l'irriducibilità del conflitto tra Capitale Lavoro. Di qui, quindi, la preferenza verso il dialogo, verso una forma di produzione culturale di stampo socratico. Il dialogo si basa ed è possibile come autentico scambio solo a partire dalla chiarezza e nettezza delle posizioni di ciascuno, solo a partire da lì anche i compromessi pratici non diventano una pericolosa palude, diceva Claudio. La palude, infatti, è pericolosa sia nelle relazioni individuali sia, a maggior ragione, in quelle collettive; in queste ultime, infatti, si degrada la democrazia tradendo il ruolo della rappresentanza e non si risolvono i conflitti preparando il terreno a situazioni incontrollate.

La prima intuizione è quella che riguarda il cuore stesso di un sindacato, la sua capacità cioè di contrattare e stipulare un contratto. A un certo punto Claudio giunge alla conclusione che il contratto nazionale, senza la possibilità per i lavoratori di approvarlo o respingerlo in una votazione democratica, è finito. Ciò che egli intende dire è che il contratto si svuoterà vieppiù di contenuti con il rischio di diventare un totem, senza alcun reale valore, cui sacrificare sostanziali elementi dell'autonomia del sindacato e della condizione di lavoro; il problema quindi che si porrà è quello della sua riconquista come contratto dell'industria e non di una sola categoria, realizzando così un elemento di unità. Tale conclusione è figlia di una vera riflessione critica sugli anni '80 che concerne sia il sindacato sia il rapporto tradizionale di divisione del lavoro tra sindacato e uno o più partiti *“laburisti”*, siano essi socialisti, comunisti, come nella tradizione europea sia continentale sia inglese. La prima osservazione critica riguarda la teoria dello scambio. Già nel 1995 Claudio, dopo il nobile tentativo confederale del 1993, avvertiva i *“suoi metalmeccanici”* e tutto il movimento sindacale: *“che siamo di fronte all'esaurimento della politica sindacale fin qui svolta e alla necessità di una nuova proposta strategica.”*

*La linea dello scambio, inaugurata all'Eur nel '77, non ha più alcun spazio, per la semplice ragione che non abbiamo più nulla da scambiare. È necessario allora avere il coraggio di una innovazione radicale nell'analisi e nella proposta.”*

Poiché aggiunge:

*“Siamo a una svolta profonda di trasformazione radicale dei rapporti sociali e politici, che io credo abbia un significato non transitorio, poiché punta non solo a un nuovo sistema istituzionale, ma anche a una diversa collocazione delle forze sociali in campo, a partire dal sindacato.”*

Di qui il pericolo estremo di una situazione che mette in gioco: *“la struttura dell'industria italiana in settori di punta, l'intero sistema contrattuale, l'esistenza stessa del sindacato”*.

Ecco quindi il punto cruciale del suo pensiero, che è ancora del tutto attuale. La *“politica dello scambio”* tra contenimento salariale e occupazione, che non ha portato a nulla di positivo, si basa, infatti, sul riconoscimento del sindacato come istituzione sociale stabilizzatrice nell'ambito di politiche macroeconomiche che non sono più orientate né alla piena occupazione né alla tutela del potere d'acquisto dei lavoratori e delle lavoratrici. In tale ruolo quindi il sindacato, qualunque sindacato, non può assolvere il suo compito di tutela e progresso del mondo del lavoro perché il suo potere di contrattazione è prima neutralizzato a livello centrale, per quanto concerne le dinamiche salariali, e poi progressivamente sterilizzato a livello settoriale e aziendale, per quanto concerne la condizione complessiva di lavoro. Non sfugge, infatti, a Claudio che, dopo Maastricht, L'Unione Europea sviluppa un processo d'integrazione produttiva, dominato dai grandi gruppi capitalistici produttivi e finanziari, che comporta continue ristrutturazioni dei settori e delle imprese e che l'architettura complessiva di tali accordi di scambio impedisce di affrontare con un punto di vista autonomo, basato sulla rappresentanza delle esigenze e delle volontà dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il sindacato quindi deve recuperare un potere che nasce solo dalla sua natura di coalizione sociale, basata sulla rappresentanza democratica e la militanza. Il suo ruolo *“istituzionale”*, se possibile, è utile solo nel momento in cui nasce da una sua forza autonoma e non da deleghe del potere statale o dei partiti; in tal caso, infatti, il sindacato è in grado di diventare forza generale di cambiamento, di produrre, come è accaduto, reali *“riforme”* non solo per quanto concerne la regolazione sociale del lavoro.

Il sindacato quindi non può pensare solo a una *“manutenzione straordinaria”* degli assetti degli anni '80 o alla ricerca di un *“principe”* amico.

Il sindacato deve rifondarsi come un'organizzazione di tutti i lavoratori e le lavoratrici, qualunque sia il loro status contrattuale, cercando quindi un'estensione della sua rappresentatività. Per fare questo deve essere un sindacato rigorosamente democratico, una democrazia di tutti i lavoratori e non solo degli iscritti. Tutto ciò non è possibile se non si è "indipendenti". Il che presuppone una capacità di autonomia e di analisi e di «un'idea di società perché il sindacato è nato su un'idea di società». La crisi, quindi, va affrontata con un'autonomia politica, con un'autonomia di analisi e avendo un'idea di società, uno dei cui tratti essenziali è l'eguaglianza.

La concertazione, cioè la prassi di questi trent'anni almeno sino al governo Monti, quella prassi che oggi è richiesta esplicita delle Confederazioni sindacali è divenuta di fatto, secondo Claudio, "una ideologia" che prevede "l'obbligo a concludere" come "una alternativa al conflitto" e, nell'ambito di questa concezione, "gli interessi dell'impresa vengono considerati ineludibili e generali"; essa insomma "non esiste più come accordo di concertazione tra le parti."

Essere indipendenti è un requisito rivolto non solo ai governi e alle imprese ma anche ai partiti. L'autonomia di cui si parlava nel secondo dopoguerra, cioè quella della politica contrattuale, non è più possibile, secondo Claudio, poiché "non esistono ormai più partiti laburisti nell'Europa mediterranea e nemmeno nel Regno Unito". Questo per dire che il problema dell'autonomia non è più "la regola di rapporto tra sindacato e partiti politici della sinistra (..) tanto più nel luogo di lavoro." Al contrario tutti i partiti "considerano l'autonomizzazione della politica come indipendenza dal sociale".

Ma se questo è vero allora il sindacato non può più affidarsi alla rassicurante divisione del lavoro tradizionale per la quale il sindacato aveva il compito della redistribuzione, in specifico dei salari, e il partito politico amico quello di delineare la nuova società. Il sindacato deve essere un soggetto politico e sociale al contempo. Il che non vuol dire trasformarsi in un partito ma, accettando pienamente la propria natura di parte della società, significa avere "un proprio punto di vista sulla società e sulla sua possibile evoluzione". Il sistema di valori fondativo del sindacato, la solidarietà, di per sé non è sufficiente "se non c'è una strategia sulla possibile trasformazione della società". Se si accetta la propria parzialità, allora il conflitto è un valore fondante la democrazia; un pensiero autenticamente democratico, infatti, si fonda sul ritenere che una società si

debba evolvere secondo "una dinamica che è alimentata dal rapporto tra società civile e società politica". Ciò è possibile se si rifugge da ogni organicismo evitando cioè di pensare che la società civile sia un "luogo esaustivo di tutti i problemi e altrettanto vale per la società politica." Claudio dedicò sempre più attenzione, specialmente nell'ultimo anno di vita, alla necessità crescente di avere in Italia una vera sinistra politica fortemente radicata nel mondo del lavoro, come complemento a un sindacato indipendente.

La riflessione critica va portata ancora più a fondo sino a riconsiderare il ruolo attribuito nel novecento alle politiche redistributive. Il movimento sindacale, infatti, si è spesso, soprattutto nelle situazioni di grande difficoltà, rifugiato nel campo della redistribuzione, inibendosi il campo più ampio delle trasformazioni dell'impresa e del lavoro, di quelle sociali, istituzionali e politiche. Quando ciò avviene, sia nella forma del corporativismo aziendale o categoriale sia in quella dei patti nazionali neocorporativi, il sindacato lascia all'impresa e alle sue rappresentanze il dominio sia delle modalità di lavoro che più in generale di come si organizza la società. Così facendo restringe vieppiù la sua capacità di rappresentanza e cancella la soggettività dei lavoratori su tutto ciò che non è il reddito. In realtà quindi il potere del sindacato nasce dalla sua capacità di contrattare la situazione lavorativa nel suo insieme, per chi è già occupato e per chi vuole diventarlo, il che non è possibile in un orizzonte solo redistributivo. I rischi democratici non riguardano solo il mondo del lavoro ma la società nel suo insieme e quindi la lotta per la democrazia non può che essere una lotta che coinvolge la società nel suo insieme. Infine la costruzione dell'Europa a Maastricht e la globalizzazione con la conseguente costruzione di nuove forme della produzione, basate anche sull'uso delle nuove tecnologie informatiche, da un lato rendono i confini nazionali inadeguati e dall'altro spingono verso una diversa organizzazione del sindacato che superi le tradizionali divisioni categoriali. Il sindacato europeo è una necessità con cui fare rapidamente i conti.

Un pensiero come si può vedere di estrema attualità e che tuttora ci interroga. Attorno a questi nodi quindi organizzeremo a Roma, Brescia, Bologna, Palermo e Torino delle giornate di riflessione.

La prima, a Roma, è quella di natura generale, affronta infatti il tema del futuro del sindacato, mentre le altre avranno dei temi specifici.

## INTERVENTI AL SEMINARIO DEL 10 MAGGIO 2013

*Sala conferenze Santa Giulia  
Via Musei, 55 - Brescia*

**Silvia Spera**

*Segreteria Cgil Brescia*

Benvenuti a tutti. La Camera del Lavoro di Brescia e la FIOM di Brescia in collaborazione con la Fondazione Sabbatini, all'interno del ciclo di incontri per il decennale della morte di Claudio Sabbatini hanno deciso di svolgere questo incontro seminario sul tema della democrazia e rappresentanza.

Abbiamo prenotato questa sala che, come vedete, è nel centro, nel cuore della Brescia storica, perché abbiamo ritenuto opportuno che il ricordo di Claudio Sabbatini, segretario generale della FIOM di Brescia dall'aprile del 1974 fino alla fine del 1976, doveva essere un ricordo importante. Questo è uno dei luoghi più importanti di Brescia e quindi abbiamo ritenuto opportuno ricordare la sua figura, la sua forza, anche, in questo luogo.

Noi oggi, dentro il ciclo di incontri che la Fondazione Sabbatini ha organizzato per il decennale della morte, ci troviamo a riflettere ed a ragionare sul tema della Democrazia e Rappresentanza.

Prima però, vorrei – molto brevemente – consegnarvi un breve ricordo e raccontarvi che cosa ha significato per il movimento operaio di Brescia, perché seppure Claudio ha guidato la FIOM bresciana, ripeto, solo da aprile del '74 fino alla fine del '76, sono stati anni cruciali e fondamentali. Sono gli anni nei quali il movimento operaio bresciano attua una svolta, grazie anche alla guida di Claudio Sabbatini.

È il momento della trasformazione della linea contrattuale e dei nuovi consigli di fabbrica, è il momento in cui si ragiona della costituzione della FLM; dopo poco meno di un mese che Claudio guida la FIOM bresciana esplose la bomba in Piazza della Loggia ed il movimento operaio è chiamato ad affrontare, in una situazione davvero molto difficile, la conduzione della piazza, la gestione nelle fabbriche ed affrontare il tema delle stragi ed il tema della violenza.

Claudio, in quegli anni, dà un contributo importantissimo a quello che è il movimento operaio di Brescia. È un momento di grandi trasformazioni, dove cambia la linea

contrattuale, si modifica la struttura del gruppo dirigente della FIOM bresciana – c'è un rinnovamento complessivo – e il suo è un contributo importantissimo a quella che sarà poi anche la nostra caratteristica della nostra storia in questa città, la capacità di interloquire, leggere e trasformare la realtà nello stretto rapporto democratico con le lavoratrici e i lavoratori bresciani.

Quindi abbiamo ritenuto, insieme alla Fondazione, insieme alla FIOM bresciana, dare un contributo alle riflessioni che la Fondazione Sabbatini ha avviato intorno alla figura di Claudio aggiornandola alla realtà odierna.

Questo, di oggi, è il secondo incontro, il primo è stato svolto a Roma, e parte del materiale prodotto lo trovate nella cartella distribuita.

Abbiamo scelto ed abbiamo valutato che in questa città fosse importante, insieme a voi, riflettere, ragionare sul tema Democrazia e Rappresentanza perché Brescia, in tutti questi anni sindacali, in tutto questi anni trascorsi, ha sempre dato un contributo importante nella discussione sul tema della democrazia e sul tema della rappresentanza sindacale. E quindi abbiamo ritenuto che da qui partisse una riflessione anche perché – voglio ricordarlo – credo che mai come in questo momento sia necessario insieme approfondire e ragionare su un tema così delicato.

Democrazia: oggi è forse uno dei temi più complicati che stiamo affrontando. Siamo in una fase di grandi stravolgimenti, di grandi modifiche, e dove in tutti questi anni, anche di difficoltà, uno dei fari che ha tenuto insieme il ragionamento tra noi è stata la Costituzione italiana. Oggi su questo tema si sono aperte una serie di riflessioni ma anche di attacchi pesantissimi. E quindi ci troviamo insieme ad affrontare ed a ragionare aspetti per noi anche inediti. A questo si aggiunge, sicuramente, un momento di difficoltà nel rapporto democratico cittadino-Stato, che sta accentuando una situazione che, per molti aspetti, preoccupa.

Si manifesta quindi la necessità di dare insieme un contributo anche su questo tema, anche perché noi siamo convinti, da sempre, anche dalle nostre battaglie sindacali che abbiamo fatto, che in un paese civile non può esserci democrazia se non c'è democrazia nei luoghi di lavoro, perché le due cose sono collegate, e quindi ragionare di democrazia e di rappresentanza sindacale ha un nesso ed ha una sua logica, proprio per capire che tipo di Paese vogliamo, che futuro prospettiamo e quali sono i punti cardine su cui costruiamo la nostra idea di democrazia e la nostra idea – anche – di rappresentanza e di democrazia nei luoghi di lavoro.

Landini, che sarà presente a breve, più volte ricorda che non possiamo essere un Paese democratico se la democrazia si ferma ai cancelli delle fabbriche. È un tema ed è un punto ineludibile per chiunque voglia ragionare seriamente sul tema della democrazia. E allora siamo anche di fronte oggi alla discussione sul tema della rappresentanza sin-

dacale. È di pochi giorni l'accordo raggiunto, tra CGIL, CISL e UIL sul tema della rappresentanza sindacale che fa alcuni passi avanti rispetto al 28 giugno, che è l'ultimo accordo unitario raggiunto.

Fa alcuni passi avanti, in particolare su due temi: l'elezione proporzionale dei delegati, dell'RSU – noi li chiamiamo, perché così si chiamano, così sono definiti – ed il voto dei lavoratori al 50% + 1 della maggioranza sugli accordi sindacali. Sono due passi importanti dentro la discussione anche unitaria, ma lasciano una serie di nodi e di quesiti che io pongo alla discussione ed all'approfondimento.

Provo ad elencarli.

Il primo tema, secondo me il più importante, su cui è necessario costruire, ed è importante costruire anche un'azione unitaria, deve affrontare il nodo della vicenda FIAT, perché, se non si affronta questo nodo e questa questione, si rischia di non affrontare alle basi la discussione; cioè di costruirla su pilastri non solidi che rischiano al primo incidente di cadere.

Il secondo tema, altrettanto non semplice, è il tema dei diritti indisponibili. È un tema che tra noi abbiamo ampiamente discusso. Per esempio noi riteniamo da sempre che il licenziamento dei lavoratori non possa essere sottoposto al voto di altri lavoratori. Su questo tema dei diritti indisponibili la discussione, i nodi, i pilastri su cui costruire un'iniziativa unitaria, sono nodi che vanno affrontati, vanno ragionati, vanno definiti.

Il terzo tema, su cui credo sia indispensabile ragionare, oltre alla vicenda FIAT ed alla vicenda, appunto, dei diritti indisponibili, è la costruzione dell'idea unitaria di unità e di rappresentanza. Cosa intendo? Oggi l'accordo sindacale costruito è un accordo sindacale costruito all'interno degli equilibri delle tre segreterie generali, non è costruito nei luoghi di lavoro. Anzi, paradossalmente, nei luoghi di lavoro siamo alla situazione in cui il modello Marchionne prende sempre più spazio.

Abbiamo previsto, tra i vari interventi, una rappresentante sindacale del commercio, della grande distribuzione perché la grande distribuzione ha esattamente preso a modello le relazioni sindacali che Marchionne ha imposto in FIAT.

E allora, utile e importante ragionare insieme sulla rappresentanza e sulla democrazia, è assolutamente indispensabile, così non lascio dubbi, ma, ripeto, perché sia una discussione che fa passi avanti, che davvero dà risposte, credo che a questi nodi ed a questi punti che ho voluto mettere in fila bisogna dare risposte – lascerò poi ai relatori, a chi darà il suo contributo ed il suo approfondimento affrontarli – credo, però, che siano temi e nodi da affrontare e su cui ragionare insieme, anche perché sono convinta che noi un contributo siamo in grado di offrirlo.

Lascio quindi la parola a Gabriele Polo, ex Direttore del “Manifesto”, oggi direttore della Fondazione Claudio Sabattini per l'introduzione.

## **Gabriele Polo**

*Direttore Fondazione Sabattini*

In primo luogo un grazie alla FIOM e alla CGIL di Brescia per l'organizzazione di questa giornata, di questa discussione, seconda di una serie organizzate nel decennale della scomparsa di Claudio Sabattini. Una discussione, un confronto, un'elaborazione che pensiamo siano utili per l'azione sindacale e politica di oggi, riprendendo alcuni temi focali di sempre su cui Claudio aveva dato un importante apporto.

Quando abbiamo deciso di iniziare questa serie di incontri tematici partendo dal problema della democrazia e della rappresentanza sindacale, l'abbiamo fatto per rispettare e ripercorrere la strada che lo stesso Claudio aveva intrapreso.

Perché il tema della democrazia e della rappresentanza del lavoro furono il vero spartiacque nella sua elaborazione, nella sua vita, soprattutto negli anni in cui – come segretario generale della Fiom – ha ricoperto il ruolo più importante della sua militanza sindacale. La democrazia non soltanto come metodo, ma la democrazia come problema e come pratica: un vero e proprio merito della strategia sindacale, insomma, non soltanto una serie pur importante di regole e prassi da rispettare.

Nell'elaborazione di Claudio, all'arrivo proprio alla sua carica di segretario generale della FIOM, il tema della democrazia e della rappresentanza diventa centrale perché, nel suo pensiero, soltanto riconquistando un rapporto molto forte con i lavoratori, avendo un mandato verificabile, era possibile iniziare a risalire quella china, diffusasi per tutti gli anni '80 e in parte anche negli anni '90, in cui i lavoratori, gli operai, e in particolar i metalmeccanici, avevano subito una serie di sconfitte, un progressivo peggioramento delle proprie condizioni, perdendo pure il proprio peso politico. Per Claudio soltanto la riconquista di un fortissimo rapporto con la base che si intende rappresentare poteva dare all'organizzazione sindacale l'energia per poter risalire la china, per poter, sostanzialmente, passare da una fase di arretramento e di “gestione della ritirata” – così si diceva allora – alla coscienza che non c'era “più nulla da scambiare”.

La gestione delle ristrutturazioni industriali e delle crisi - dal decennio della mobilità che si concretizza nelle privatizzazioni e nelle dismissioni, gli anni Ottanta, a quello della flessibilità che si trasforma in precariato, gli anni Novanta – gettano i lavoratori in una condizione in cui non hanno più niente da dare: hanno già dato tutto e sono stati messi in una condizione di grande difficoltà materiale, di debolezza contrattuale e rivendicativa, e perciò è necessaria una svolta che cambi approccio e strategia

contrattuale. In quest'ottica l'organizzazione e l'azione sindacale naturalmente non scompaiono, anzi, possono tornare ad avere un ruolo fondamentale soltanto in un legame fortissimo che rivalizzi la relazione tra rappresentati e rappresentanti.

E' questa la base per un agire democratico, la verifica costante sugli accordi e sulle intese e sulle piattaforme. A partire da lì si può riconquistare una contrattazione degna di questo nome e può esistere un sindacato: quello che allora la Fiom definì indipendente, cioè indipendente dalla controparte, dal mondo politico, soprattutto indipendente da un processo che stava prendendo piede in maniera evidente - anche se in molti non lo vedevano o non volevano guardarlo - quello della globalizzazione, in cui i mercati prendono il sopravvento sulla politica, sulla politica istituzionale, sulla politica sindacale, sulla rappresentanza, sulla cittadinanza per come si era configurata nel dopoguerra in tutta Europa. Da qui la necessità di essere indipendenti anche da un approccio culturale diventato egemone in quegli anni che considerava il lavoro una voce economica dell'impresa e del mercato, altrimenti non sarebbe stato possibile riconquistare forza contrattuale, anche semplicemente difendere o rafforzare il ruolo del contratto nazionale.

Quindi, il sindacato indipendente, che la Fiom mette alla base del percorso iniziato a Maratea nel '95 e che ancora ne è un elemento costitutivo - al punto che l'indipendenza è stata inserita nello statuto della Fiom - può esistere soltanto se c'è un forte rapporto democratico con i lavoratori, altrimenti rischia di trasformarsi in isolamento. È una rimessa a punto dei due pilastri su cui si è sempre basata la rappresentanza sindacale: la rappresentanza d'organizzazione e quella diretta dei lavoratori. La democrazia d'organizzazione e la democrazia sociale. Due pilastri, entrambi necessari l'uno all'altro.

È questo, dal nostro punto di vista, che ha permesso alla Fiom di essere in campo ancor oggi in maniera rilevante, di essere un punto di riferimento politico, materiale, culturale non soltanto nelle e per le lotte dei meccanici, ma anche nella discussione culturale e politica di carattere più generale.

Ed è proprio per questo ruolo che non possiamo rimuovere come questa nostra discussione cade in una situazione di profondissima crisi, sia della democrazia che della rappresentanza. La democrazia in tutto il mondo, in tutto l'Occidente, è stata messa in difficoltà a partire da una globalizzazione, che ha portato con sé una prevalenza del mercato su leggi, regole e strumenti politici, su quello che è stato il concetto su cui si è fondata la democrazia e la rappresentanza politica - e non solo politica - dal dopoguerra a oggi. Era il concetto di cittadinanza che passava attraverso una serie

di diritti e di doveri che il cittadino aveva dentro il contesto statale nazionale. La globalizzazione, con la sua violenza, con la sua forza, e il mercato con il prevalere anche ideologico delle leggi di mercato, hanno annichilito la democrazia. Anche con il contributo venuto dal nostro campo politico, che di fronte a questa offensiva ha rinunciato a una visione critica di ciò che avveniva per sposare queste leggi, pensando che lo sviluppo economico, affidato alla libertà di mercato, portasse comunque, come accadeva nel Novecento, ad una distribuzione maggiore della ricchezza e a un benessere generalizzato, di cui avrebbero beneficiato anche i lavoratori. Non capendo che questo tipo di globalizzazione non porta a un allargamento dei diritti e del benessere, ma a una maggiore selezione dei diritti e del benessere, una selezione competitiva. E la crisi economica di oggi accelera ed esaspera in modo drammatico tutto questo.

Il forte disagio che vivono la democrazia e la rappresentanza lo incontriamo tutti i giorni, fin negli aspetti più paradossali della discussione politica. Siamo di fronte a una verifica elettorale in cui ben il 50% degli elettori non ha votato o ha votato una lista anti-sistema; un elettore su due ha scelto di rimanere fuori dalle forme consuete della rappresentanza, si è espresso contro i partiti "storici" e l'aspetto più evidente è che tutti gli organismi politici e sociali intermedi sono in difficoltà: in primo luogo i partiti, ma anche i sindacati, la stessa Confindustria, tutto l'associazionismo, tutto ciò che di organizzato si colloca in un luogo intermedio tra la società ed il potere o le istituzioni. Tutti in sofferenza, nessuno riesce più a veicolare i valori originari e gli interessi di cui vorrebbero farsi portatori attraverso un'opera politica che porti a un risultato.

Il sindacato più di tanti altri, essendo un luogo di confine tra società e istituzioni - un luogo di rappresentanza per definizione - è in grande difficoltà. Io credo - è l'unica osservazione soggettiva che faccio - che il sindacato, il sindacato generale, quindi non un sindacato di mestiere, non un sindacato corporativo, non un sindacato di servizio o di mercato, in questa fase o si interroga profondamente, trova una risposta a questa crisi di rappresentanza, alla crisi della democrazia, o è destinato a scomparire o a diventare subordinato ad altri soggetti più forti dentro un mondo comandato dal mercato, in particolare all'azienda.

La rappresentanza del lavoro dipendente è sempre caratterizzata su due polarità: una è il modello di relazione anglosassone, quello nato dai sindacati di mestiere, che divide tra skilled e unskilled, tra professionalizzati e non professionalizzati, da cui poi, deriva la concezione del sindacato degli iscritti - o del sindacato per soli iscritti - cui fa riferimento una parte del sindacalismo italiano che oggi ha portato alle estreme conseguenze quest'impostazione, ad esempio firmando accordi in aziende - come

è successo in Veneto – in cui l'accordo integrativo vale soltanto per gli iscritti al sindacato firmatario. E' il modello americano, da noi sempre sottovalutato, perché qui è prevalsa sempre la logica del sindacato confederale, ma che si sta diffondendo con l'americanizzazione della nostra società: gli iscritti pagano la tessera, agli iscritti e solo a loro bisogna rispondere, loro alla fine devono decidere. E' un modello di democrazia verificabile, ed in effetti è un modello di democrazia che tiene conto soltanto di uno dei due pilastri: quello della rappresentanza nell'organizzazione.

L'altro modello è quello più tradizionalmente europeo-continentale, è il modello confederale, che intende rappresentare tutto il mondo del lavoro: la Cgil si chiama, appunto, Confederazione Generale, perché le parole hanno un loro senso preciso.

Il caso italiano è un caso molto particolare, in cui questo modello confederale per anni ha prevalso, è stato egemone, però oggi comincia a essere in difficoltà, anche in relazione a ciò di cui si accennava precedentemente.

Da questi due modelli, naturalmente, sono derivate delle legislazioni, che hanno dato delle regole alla rappresentanza, al punto che, in alcuni Paesi nel mondo, il diritto di sciopero è legato a tutta una serie di passaggi cui bisogna attenersi, è patrimonio delle organizzazioni, o bisogna avere una determinata soglia di iscritti per essere considerati rappresentativi.

In Italia, la Costituzione non ha fissato delle regole precise. L'organizzazione sindacale sindacale è libera, i diritti sindacali sono garantiti ma non esiste una legislazione e questo anche perché il mondo della politica ha sempre affidato una certa autonomia al mondo sindacale, almeno nelle regole in cui si configurava il rapporto fra le confederazioni o fra i sindacati, e le organizzazioni hanno accettato ben volentieri questa delega della politica.

Così, molto spesso, la qualità della democrazia e della rappresentanza nel mondo del lavoro è dipesa dai rapporti di forza che hanno segnato il tasso di democrazia reale, a partire da potere di verifica che i rappresentati avevano su ciò che facevano i rappresentanti a livello. Faccio solo due esempi storici: il massimo livello di democrazia, o comunque di democrazia partecipata, della storia sindacale del dopoguerra lo conosciamo dopo il '68-'69, con i consigli di fabbrica, nella stagione dei consigli, che succede all'erosione delle commissioni interne, con una rivoluzione dentro il concetto di rappresentanza. Basti pensare che alla Fiat Mirafiori: prima del '68 c'erano 65 membri di commissione interna, dopo il '69, con il consiglio – tra delegati eletti e designati - i rappresentati erano quasi mille, perché il rappresentante doveva incarnare nella sua funzione democratica una condizione di lavoro e doveva essere stret-

tamente legato a coloro di cui era sostanzialmente un portavoce di bisogni, richieste, opinioni. È la stagione della grande democrazia sindacale, che non casualmente porta anche al patto confederale unitario e alla nascita – caso unico nel dopoguerra – di un sindacato unitario di una categoria, l'Flm. La cui vita è legata a quella stagione, agli anni in cui il rapporto di forza dentro le fabbriche è a favore dei lavoratori, quando le imprese devono contrattare, devono accettare la contestazione del loro potere contestazione e accettare che ci sia un contropotere riconosciuto e poi reso istituzionale, nei consigli, con cui confrontarsi.

Subito dopo, con la sconfitta dell'80, con le grandi ristrutturazioni, conosciamo il momento più basso per la democrazia e la rappresentanza sindacale, quello in cui per anni in alcune situazioni i consigli di fabbrica nemmeno si riuniscono più, le elezioni non ci sono più; sono gli anni della grande solitudine operaia, che poi viene regolamentata con l'accordo del '93 e con la nascita delle Rsu, organismi ben diversi dai consigli di fabbrica, con le quote protette, con una mediazione molto sbilanciata a favore della rappresentanza d'organizzazione rispetto alla rappresentanza sociale.

Questo quadro, questi due esempi aprono poi la strada alla situazione attuale. Le relazioni fra le organizzazioni diventano fondamentali per la rappresentanza e per prendere le decisioni. Diventano a volte persino un blocco per l'esercizio della democrazia e per il potere decisionale dei lavoratori e delle lavoratrici. Anche qui c'è uno spartiacque: penso ai referendum, dell'Electrolux a Susegana nel '99, quando per il lavoro a chiamata viene firmato un accordo sindacale fra una parte dei sindacati in azienda – lo firmano anche alcuni delegati Fiom – la Fiom chiede un referendum che si può tenere perché viene accettato da tutte le organizzazioni, come impongono gli accordi del luglio '93. I lavoratori bocchiano inaspettatamente quell'accordo, ed è l'ultimo referendum che si fa in una situazione controversa – a parte quelli imposti dall'alto della Fiat - pochi mesi fa a Cassino un accordo diverso nel merito ma sempre sulla flessibilità e gli orari, viene impedito perché Fim e Uilm non sono d'accordo e l'azienda non fornisce gli elenchi degli iscritti per poter fare i seggi elettorali.

Oggi siamo ancora fermi lì, al collasso della democrazia e della rappresentanza, in uno stallo che dura da anni, per di più con una rappresentanza sempre più limitata, causa le trasformazioni del mondo del lavoro, perché in questi anni la platea dei lavoratori è profondamente cambiata e l'istendersi del precariato ha allargato enormemente il peso ed il numero dei lavoratori che non possono avere una rappresentanza nemmeno dal punto di vista istituzionale, perché non sono figure previste dalle regole ancora in vigore. Ciò comporta l'esclusione milioni di persone e questo è il problema

più grave, cui andrebbe posto rimedio, perché altrimenti la rappresentanza che prevale diventa l'unica che "naturalmente" esiste in azienda, quella del padrone. Alla fine è Marchionne, a ricorrere al voto, spacciando per verifica democratica dei plebisciti che hanno il solo scopo di avallare il suo operato.

In questo quadro di fronte a una situazione di frantumazione sociale e alla conseguente difficoltà di rappresentare tutto il mondo del lavoro – da chi ha un lavoro a tempo indeterminato a chi è precario –, il vero quesito cui rispondere è se un accordo interconfederale sulla rappresentanza sia sufficiente o se, invece, non sia necessaria anche una legge che, come in altri Paesi nel mondo, ossia una base di regole certe per costruire una nuova democrazia sindacale e una rappresentanza adeguata ai tempi che viviamo.

Una domanda che ne apre immediatamente altre: in primo luogo, perché non è affatto scontato che un Parlamento approvi una legge simile. Ci siamo andati vicini anni fa, -ormai parecchi anni fa - con la Legge Smuraglia che prevedeva un impianto in cui il ruolo dell'organizzazione e il ruolo della rappresentanza diretta interagivano positivamente pur restando ben distinti. Ma il problema di fondo è che – molto più che un accordo confederale – una legge sulla democrazia impone dei vincoli forti alle organizzazioni. Una legge rappresenta sempre un problema per un'organizzazione sindacale, perché impone un'altra sovranità, perché quando si vota poi quel voto va rispettato, anche contro il parere della stessa organizzazione. Però, una legge, delle regole ben precise che garantiscano non solo l'universalità dei diritti nei luoghi di lavoro, ma anche la possibilità del potere di verifica dei lavoratori rappresenta un'occasione forse unica per coprire un vuoto di politica, di rappresentanza, di democrazia che pericolosamente si sta allargando in questo Paese, dalle istituzioni fino ai rapporti sociali e che dà al futuro un profilo assolutamente imprevedibili.

E' una sfida, quella della democrazia, che andrebbe colta fino in fondo. Il problema centrale è sempre quello da cui siamo partiti in questo ragionamento, lo stesso da cui, ad esempio, Claudio Sabattini è ripartito lasciando Termoli, in una fredda giornata di febbraio del '94, dopo che i lavoratori della Fiat avevano bocciato un accordo sulla massima utilizzazione degli impianti alla Fiat (sabati, notti, flessibilità e pieno potere aziendale sugli orari, per garantire un futuro alla fabbrica e promettere nuove assunzioni), firmato da tutte le organizzazioni sindacali, Fiom compresa, senza alcun mandato. Quei lavoratori avevano tutti contro – dai partiti alle istituzioni locali, dai cortei degli studenti alle prediche del vescovo, fino alle loro organizzazioni sindacali. Claudio Sabattini arrivò a Termoli, andò in una tempestosa assemblea per discutere

un testo che lui non aveva firmato, l'accordo fu leggermente modificato e poi approvato. Da lì Claudio trasse un convincimento che sintetizzò in una battuta semplice ma molto impegnativa: "Mai più una piattaforma senza un mandato preciso dei lavoratori, mai più un'intesa senza la loro approvazione".

Partendo da lì la Fiom ha ricostruito se stessa ed è diventata quel che oggi è. Da quel "Mai più", dal ridarsi un vincolo sociale e una rappresentanza di mandato precisa, anche a costo di mettere in discussione i propri convincimenti e le proprie azioni, di mettere in discussione i propri dirigenti, i propri funzionari, le pratiche quotidiane. Riaffermando che i titolari del mandato sono proprio i lavoratori, a loro va ridato il potere - parola colpevolmente derubricata dal lessico politico e sindacale. Il potere sulle piattaforme e sugli accordi che li riguardano, cioè il potere di cominciare a decidere sul proprio lavoro e sulla propria vita.

**Gianni Pedò***ex Segretario Generale CdLT Brescia*

Buongiorno. Cercherò di affrontare il tema della rappresentanza e della democrazia dal versante della FIAT e dal versante del lavoro.

La relazione ha già ben illustrato l'impostazione che si potrebbe dare, compresa la maturazione che ha raggiunto Sabattini, in tema di democrazia, nel corso della sua esperienza sindacale. E' stato detto che ha maturato le sue convinzioni nell'esperienza concreta fino al concetto di indipendenza. Ma, francamente, non ho il tempo di ricordare com'è giunto a quella maturazione, a quel punto, ed il valore che questo ha, perché preferisco farlo ancora attraverso la FIAT ed attraverso il lavoro. Cioè, permettetemi di dirlo in questo modo: si può sbagliare, ma bisogna avere la propria opinione. Fare lo sforzo di pervenire alla propria posizione. Ma certo, chi non ce l'ha, delega al più forte, non sbaglia mai. Poi c'è il disastro. Basta vedere la vicenda politica. Non lo dico con iattanza. E' solo un esempio tra tanti. Come mai il PD è arrivato a un punto così basso? Basta! Sbagliavo io insieme ad altri quando dicevo della linea sbagliata? O erano altri che non vedevano e delegavano? Questa è l'indipendenza: farsi la propria opinione, giocare, perché, se non ci si gioca, il destino, che ci costruiamo si ripeterà. Sono sempre stato chiaro nelle impostazioni che voglio dare?

Più di un anno è passato dalla prima riunione degli amici e delle amiche della FIOM. Per me l'unico dato evidente è che molto è peggiorato, e la FIOM continua ad essere fuori dai cancelli della FIAT. Dunque, per non aver firmato il dettato velenoso della FIAT, la FIOM non può, e siamo al giudizio sulla rappresentanza, non può esercitare l'esercizio dell'attività sindacale e di rappresentanza nel luogo di lavoro, senza sede, senza delegati e senza deleghe. FIM e UILM – a proposito della rappresentanza e della democrazia, a che punto sono giunti? Dall'esperienza di Claudio e dalle sue profonde convinzioni: la democrazia è fatta di regole, ma, per quanto mi riguarda e come l'ho conosciuto, soprattutto di scelte verificate nel confronto a più livelli. Ebbene, quale pratica democratica hanno portato, FIM e UILM a firmare per la cacciata della FIOM? Ora addirittura testimoniano contro. Non vi pare una vergogna? Altro che democrazia! Chiamiamola col proprio nome: vergogna!

Hanno cacciato la FIOM insieme alla FIAT. Ma come si fa a ricostruire un quadro democratico? Finché permane questa situazione e qualcuno crede a questa barzelletta. Stavano davanti alla FIOM due strade: firmare e diventare come FIM e UILM. Non c'era altro che chinare la testa, cioè servi, o resistere. Resistere in mezzo a mille

difficoltà. Resistere con le proprie ragioni. Ma per chi era convinto che la FIOM dovesse firmare non basta il fatto che la FIAT è tornata indietro da fabbrica Italia, ha raccontato balle. Aveva fatto credere addirittura che essa, nella situazione europea della produzione automobilistica in calo, poteva in Italia aumentare la produzione. Bravo Landini che non hai firmato l'accordo. Avresti firmato balle allo stato puro e la resa. E adesso la Fiat ne racconta ancora, perché vuole far credere che gli stabilimenti italiani non verranno toccati, come se Termini Imerese fosse stato un incidente di percorso. Dopo gli accordi separati, i ricorsi alla Magistratura e 37 pronunciamenti a favore della FIOM, 19 alla FIAT, a Brescia è stato respinto il tentativo di coartare il diritto di sciopero. A luglio – mi si dice – ci sarà il pronunciamento della Corte Costituzionale per dirimere la contraddizione aperta tra l'articolo 19 dello Statuto dei Lavoratori e la Costituzione. Io personalmente – ve lo dico così – non ho dubbi. Per quanto sia stato amputato dal referendum con troppa facilità l'articolo 19 dello Statuto dei Lavoratori, io non ho dubbi. La Costituzione ed il suo contenuto prevarranno. Credo che la Corte Costituzionale, che non può entrare nel merito dello specifico, un indirizzo lo darà in questo senso, perché, se anche crollasse l'architrave già logorata della Costituzione, già attaccata in più punti, saremmo di fronte ad una situazione di disastro storico.

Alla CGIL allora mi sento di chiedere: prenda posizione. La FIOM ha ragioni da vendere, non c'è solo, il metodo, ha ragioni da vendere proprio sul merito.

Nei giorni scorsi la Fondazione Claudio Sabattini ha posto il tema se esiste e di quale futuro sindacale si tratta. Personalmente non ero presente a quel dibattito, ho letto gli atti e rispondo subito, che sulla via intrapresa dal sindacalismo italiano confederale per il sindacato non c'è futuro. Così il sindacalismo confederale – e lo direi in faccia alla segretaria della CGIL, se fossi nel direttivo – così non c'è futuro. Non si vive di patronato, di fiscale e di pensionati, con uno sciopero di tre ore contro i tagli alle pensioni della Fornero, che ha lasciato i giovani senza pensione e gli esodati. E dopo due anni ci dicono che il 22 giugno ci troveremo a Roma per il lavoro. Non si vive di episodici richiami alla fantomatica unità. Però, nel frattempo, mentre noi facciamo queste grandi imprese, la FIOM è fuori dalla FIAT ed altre aziende, come era già stato previsto allora, imitano la FIAT; diseguaglianze fino alla disgregazione dei contratti; diritti collettivi ed individuali che scompaiono e avanza l'arbitrio; l'articolo 18 manomesso e accompagnato dalle promesse di Monti che la modifica dell'articolo 18 avrebbe comportato investimenti stranieri in Italia. Mi risulta che un solo cinese abbia chiesto di produrre bachi da seta nel Mezzogiorno, previo investimento da parte

dello Stato. Non se n'è fatto nulla. E questa è l'unica richiesta: banchi da seta in cambio dell'art. 18.

Articolo 8: deroga aziendale alle leggi nazionali, anche di sole minoranze sindacali. Il governo Berlusconi e il Ministro Sacconi hanno prodotto questo devastante articolo, nella famosa Legge di Sviluppo. Si il loro sviluppo.

Ora, detto tutto questo, se non si lavora perché la FIAT cambi posizione, si imponga il rientro della FIOM e la democrazia sia per tutti regola indifferibile, io non so come il sindacato italiano esca dal pantano in cui è messo. Punto tutto sulla Corte Costituzionale.

Il secondo punto: mentre il sistema delle imprese, che si porta una responsabilità primaria, e in pochi lo dicono, mentre a me viene il veleno quando sento alla televisione o leggo che saltano questo punto. Ma come? Proprio il settore delle imprese, che si porta una responsabilità primaria delle ragioni per cui l'Italia è messa in questo modo! Privatizzazioni, riduzione dei costi, crisi, fuga delle grandi imprese, delocalizzazione, tutte cose fatte dal sistema delle imprese italiane. Ve li ricordate? I duetti al fard tra la Marcegaglia e Berlusconi? E tra D'Amato e Berlusconi? Mentre il Paese già ballava sull'orlo del precipizio, si mandavano bacetti e complimenti quando si trovavano annualmente per omaggiarsi negando la crisi. Questa è la grande visione del Governo e della Confindustria italiana: riduzione dei costi e dei diritti e non vedere il precipizio in cui si andava. Si dice oggi, che la prima emergenza, se ne sono accorti! e' il lavoro. Loro non vedevano che si andava nella direzione di distruggere lavoro, li avremmo pagati quei silenzi. Oggi si dice: emergenza lavoro. Lo dicono tutti, falsi come Giuda, molti per propaganda facile. Pensate un po' a quello che hanno detto: lavoro, crescita, calo delle tasse, senza neanche dire come.

Con quali idee, con quali risorse. Facciamo calare le tasse, ma io dico: come?, come? Certo che vanno calate, sul lavoro e sull'impresa, ma in quantità significativa. Ma dove si recuperano quelle quantità, se non si dice: lotta all'evasione. Lo sto dicendo da anni.

Intanto, non si crea il lavoro con una manifestazione ogni tanto, e se non si fanno i conti con l'attuale pratica sindacale, in questa situazione parlare di crescita è solo chiacchiera da bar o da giardinetto pubblico. Alla FIAT e nei grandi gruppi siamo alla vigilia dei licenziamenti. Non facciamo i ciechi. Se la FIAT non ha recuperato spazi di mercato, anzi ne ha persi, questo non è a costo zero. Se non saltano le aziende, procederanno ai licenziamenti azienda per azienda, mettendo al centro i compagni e le compagne della FIOM. Così per loro, risolvono alla radice il problema.

Si può creare lavoro quando i governi per vent'anni hanno legiferato per tagli, precarietà, difesa privilegi e corrotti? Si può creare lavoro – e non sono domande retoriche a proposito di rappresentanza, quando oggi al centro politico vi sono IMU, processi di Berlusconi e saggi per le riforme Costituzionali. Questi sono i grandi temi all'ordine del giorno. Però aggiungono: lavoro! C'è bisogno di lavoro e si parla di IMU di processi e di convenzione per le riforme. Lavoro senza risorse. Evasione, corruzione, debito, costi della politica e delle istituzioni a partire dal Quirinale, sprechi e spese militari ed in più ci permettiamo le mafie. Voi credete che si possa creare lavoro? Ma io lo so: non abbiamo neanche il coraggio di affrontare, visto che le risorse servono, la questione dell'evasione. L'hanno affrontata financo in Corea del Sud. In Corea del Sud, ho letto su un giornale, che non hanno fatto altro, come sostengo da tempo, che eliminare quasi tutta la moneta circolante. Non è sufficiente, in Italia l'evasore totale va processato per direttissima. Lo facciamo per i reati allo stadio perché è una violenza, e non lo facciamo sulla questione dell'evasione. E ancora, con la parte sud dell'Europa sull'orlo del baratro e cure da cavallo che colpiscono in basso e il sistema resta intatto. Cioè, la vera ragione che ci ha portato a questa situazione di crisi, soprattutto nel Sud Europa e noi l'affrontiamo dicendo: lavoro, propaganda, tagli allo stato sociale.

Certo – e finisco – la sola FIOM – io ne sono certo – non ce la farà. Malgrado la generosità che produrrà questo peso, che si porta sulle spalle, non lo riuscirà a reggere. Non c'è niente da fare. Ecco perché dico che il sindacato non ce la farà se non cambia. Se la CGIL vuole davvero avere un futuro e non tirare a campare, deve puntare alla rappresentanza degli interessi della parte di società più colpita, avere regole di democrazia interne che riguardino il rapporto con i lavoratori e diritto dei lavoratori di esercitarla. Anch'io sono convinto che ci possano essere accordi con la Confindustria, ma per le regole democratiche ci vuole la legge.

Terzo: il rientro della FIOM. È per me un'ingiustizia, con conseguenze terribili, un'ingiustizia intollerabile, che non può essere delegata ai giudici. La Corte Costituzionale faccia il suo lavoro, la Corte Costituzionale non potrà che prendere atto che il problema della FIOM è innanzitutto problema sindacale. È un problema che riguarda il futuro della CGIL.

**Francesco Bertoli***Segretario Generale Fiom-Cgil di Brescia*

Come Fiom di Brescia, abbiamo invitato a partecipare a questa iniziativa i componenti del nostro Consiglio Generale. So che anche altri delegati della Fiom hanno chiesto di partecipare e di questo li ringrazio.

Riteniamo molto importante questo livello di discussione, anche di tipo seminariale e ringraziamo la Fondazione Sabattini che ha deciso di tenere questa iniziativa a Brescia.

Con Damiano Galletti, Segretario Generale della Camera del Lavoro di Brescia abbiamo convocato qui e oggi, una conferenza stampa per informare i lavoratori bresciani della decisione della Fiom di effettuare una manifestazione a Roma il 18 maggio e delle ragioni che ci hanno portato a decidere questa manifestazione parlerà sicuramente e in modo più preciso Maurizio Landini .

Si tratta di due decisioni importanti che vale la pena condividere con tutti voi.

Detto questo, torno agli argomenti sui quali ci confrontiamo in questa giornata ed in particolare sui due capitoli: democrazia e rappresentanza.

Gianni Pedò, nel suo intervento, ha detto bene delle condizioni politiche e sindacali che stiamo vivendo e della necessità di una discussione puntuale su questi temi.

A me tocca cercare di rendere visibile come questi argomenti vivano nella situazione locale, nelle fabbriche bresciane e soprattutto nelle fabbriche Fiat. Dopo di me intervorrà Valentino che racconterà ciò che accade dentro la Iveco di Brescia.

Il fatto che il Segretario Generale della Fiom di Brescia, nonché dipendente della Fiat, non possa entrare nella maggiore fabbrica bresciana dove la Fiom è il sindacato largamente maggioritario, rende chiara la situazione. Io ho ricordato questo in tante assemblee e tutte le volte c'era qualcuno che sorrideva, ma io rispondevo: "Guardate che non c'è niente da sorridere". Quando andavo alla MAC per fare le assemblee l'azienda che applicava il contratto di Federmeccanica ma non il contratto FIAT, e stava ancora lavorando all'interno dello stabilimento della Iveco, io venivo preso con la macchina da un responsabile della MAC che mi portava sotto la mensa, scendevo dalla macchina, facevo l'assemblea e quando uscivo dalla mensa, una macchina mi riprendeva e mi portava al cancello, cioè io non potevo toccare terra nel sito Fiat. E faceva ridere questa cosa, ma rendeva chiara la drammaticità di quello che avveniva oltre i cancelli della Iveco. Quando un sindacalista non può andare a piedi dentro lo stabilimento, perché altrimenti parla con qual-

che lavoratore; quando la Fiat "militarizza" lo spazio e ti dice: "Devi fare così"; quando i lavoratori della MAC che sono stati licenziati si sono recati a prendere le tute che avevano nell'armadietto sono stati accompagnati da due guardie che li caricavano in macchina, li portavano negli spogliatoi a prendere il materiale e poi le due guardie li riaccompagnavano sulla porta. Così è avvenuto per 84 lavoratori. Capite bene che cosa vuol dire .

Gianni Pedò diceva nel suo intervento: "non si può saltare questo passaggio, quando si discute di rappresentanza, quando chi vive con i propri occhi questa situazione e la sente sulla propria pelle". Non si può pensare che in una discussione più generale sulla rappresentanza, la FIAT sia fuori. Quando si discute di rappresentanza e noi dobbiamo definire quelle che sono le regole, ben venga la discussione ma se la ferita della FIAT rimane aperta non si conclude nulla. NON SI CONCLUDE NULLA. Perché quando noi facciamo degli accordi nazionali e a Brescia si dice: facciamo le assemblee e la Camera del Lavoro comunica, a CISL e a UIL, "va bene, iniziamo con le assemblee all'Iveco", tutto si ferma. Forse noi lo viviamo troppo questo fatto. Ma io dico che lo viviamo troppo poco. NON DICO TROPPO, DICO TROPPO POCO.

Per questo tra poco lascerò la parola a Valentino Marciò, delegato delle Iveco, perché sicuramente può raccontare la condizione che vive tutti i giorni con i suoi compagni su questo argomento.

Io metto all'ordine del giorno della discussione anche un altro argomento, che secondo me è fondamentale. Stiamo facendo il presidio della MAC dal mese di ottobre, così come stiamo facendo altri presidi nella provincia e stiamo facendo questi presidi sui cancelli e sulla strada da molti mesi.

Ma c'è un punto che è accaduto con la vicenda MAC e questo punto parte dal fatto che la FIAT e la MAC non riconoscono gli accordi che hanno liberamente sottoscritto.

Quando, all'interno di una situazione – e non parlo semplicemente di una situazione di carattere sindacale – quando delle parti sociali, delle persone, delle organizzazioni firmano degli accordi, se passa l'idea precisa che uno dei firmatari è libero di non rispettarlo e non lo rispetta, provate a pensare le conseguenze . Sta insieme la nostra società? Stanno insieme le relazioni sindacali e industriali se uno dei firmatari domani può cambiare opinione e dire: "guarda che non rispetto più l'accordo". Sta insieme ?

Quando noi siamo andati con la MAC in Comune a Brescia a parlare con i ca-

pigruppo dei partiti, abbiamo detto queste cose. Provate voi a pensare se tutte le aziende, se tutte le persone che hanno sottoscritto liberi accordi, provate a pensare se chi ha sottoscritto accordi di affitto da domani decidesse di non rispettare più quell' accordo, se chi ha affittato la casa o chi è inquilino dicesse: "Io non rispetto più l'accordo e non pago più l'affitto o il mutuo". Io lo so cosa succede: mandano i Carabinieri.

Ma se la FIAT e la MAC non rispettano gli accordi nessuno ha mandato i Carabinieri, che invece sono stati mandati ai lavoratori del presidio. Li hanno mandati a noi e ai lavoratori per fare lo sgombero.

Questa rottura degli accordi, il fatto che si possano disdettare gli accordi o non rispettare gli accordi non è una freccia che parte e trafigge solo qualche lavoratore che è fermo sui cancelli, è un fatto pesantissimo, che impone debba essere sanato per tutti.

Ma io credo, che la condizione non vada sanata semplicemente con una legge, perché la legge da una parte dà e da una parte toglie.

Deve cambiare un aspetto che la vicenda della MAC rende evidente.

Noi e quando dico noi dico lavoratori e sindacato, siamo andati dappertutto.

Guardate che ci hanno dato ragione tutti: il Consiglio Comunale, la Provincia, la Prefettura. Ci hanno dato ragione tutti. Siamo arrivati anche alla Regione Lombardia e alla giunta appena insediata, ci hanno dato ragione anche loro. Abbiamo incontrato Bersani prima che gli fosse dato l'incarico esplorativo. Tutti ci danno ragione e poi vedi che licenziano i lavoratori.

Come può avvenire questo fatto? Come può esserci un sistema di democrazia e di rappresentanza dove hai una ragione riconosciuta e il giorno dopo vieni licenziato perché quella ragione non ha gambe? Questa è di una rottura fondamentale. Se noi non recuperiamo questo aspetto, dove la ragione prevale, perché adesso prevale solo la forza, è chiaro che poi tutto non sta insieme, tutto si sfalda e vince chi è più forte. Addirittura, nel nostro Paese, vince chi ha perso. Succede dal punto di vista parlamentare e succede dentro le fabbriche.

Noi vediamo in tante fabbriche a Brescia, dove la FIOM prende l'80% di consensi e di voti e la maggioranza ce l'hanno gli altri sindacati di minoranza. È possibile? Eppure succede. E non solo a Brescia.

Abbiamo preso in molte situazioni tanti voti ed abbiamo anche aumentato la nostra rappresentanza, dopo di che ci troviamo, con le regole attuali e nel rapporto con la FIM, la UILM e le Associazioni degli Industriali, le quali fanno sponda tra

di loro, con un risultato finale per il quale chi perde vince.

È un mondo proprio alla rovescia che poi ha riflessi sulle condizioni dei lavoratori, perché abbiamo situazioni a Brescia, dove le Rsu nominate con delle maggioranze "artificiali", hanno modificato gli accordi sindacali e ridotto il salario ai lavoratori. Non è un problema della FIOM, o semplicemente della FIOM, è un problema che torna in capo ai lavoratori, perché fa perdere salario e diritti. Così come è successo in FIAT succede anche in altre aziende a Brescia e questo lo possiamo testimoniare.

Ma succedono anche altre cose a Brescia. Qui sono presenti i compagni della Metalwork. In quell'azienda il padrone ha detto: io voglio sapere cosa pensa la mia gente di una trattativa che sta andando avanti da qualche mese. La FIM, che è una minoranza in quella fabbrica, ha fatto il referendum. Ha fatto il referendum per conto del padrone. Non sono arrivati al quorum, per cui il padrone ha capito cosa pensa la sua gente. Siamo convinti che se ci fosse stato lo spoglio avremmo scoperto che il lavoratore che è stato obbligato ad andare a votare, nel segreto dell'urna ha risposto NO a quella proposta. Non siamo semplicemente di fronte ad una condizione dove il lavoratore ha resistito e non è andato a votare e chi è andato a votare probabilmente ha votato NO. Per cui, quando tu ripristini la libertà di votare, i risultati ci sono. E sono visibili da tutti.

In un'altra azienda, dove come FIOM non contiamo o contiamo poco, tutta la trattativa è stata fatta tra l'azienda e la FIM. La FIM ha fatto votare i lavoratori per avere il mandato a chiudere la trattativa e al voto non hanno raggiunto il quorum. A questo punto l'azienda ha preso direttamente l'iniziativa, attraverso il direttore di stabilimento, di raccogliere le firme per dire: "continuiamo la trattativa". L'azienda fa da sé: fa e disfa. La FIM non conta nulla è l'azienda che decide. Quello che sto cercando di dire e che se ripristiniamo le condizioni e le regole di voto per i lavoratori, i lavoratori scelgono e si vede.

Qui non è semplicemente uno schema di democrazia e di rappresentanza attraverso quelle che sono le regole. Deve entrare dentro in testa di tutti ciò che si sta rompendo in questo Paese.

Lo dico ad una platea a cui è già entrato in testa per quello che sentiamo tutti i giorni. Ma deve essere chiaro che se uno vota nel suo condominio deve votare anche nella sua fabbrica.

Una delle libertà è di scegliere di essere iscritto al sindacato, di dare soldi al sindacato perché voglio sostenerlo, perché ne condivido le idee, ma il sindacato non è

un patronato, con rispetto dei compagni che fanno patronato. Sì, perché se io non verso la quota della tessera l'organizzazione non sta in piedi.

La FIOM a Brescia per effetto dell'accordo separato firmato da Fim, Uilm, Fismic e Associazione Quadri con Fiat, ha perso centomila euro nel 2012 e ne perderà centomila nel 2013. Non sono bruscolini per la nostra organizzazione e per la Cgil che stanno in piedi con le quote tessera versate dai lavoratori.

Dobbiamo riuscire a far passare il ragionamento della necessità di praticare la democrazia e la rappresentanza come libera scelta del lavoratore, come Fiom ci stiamo impegnando perché ciò avvenga a partire dalla manifestazione del 18 maggio. Mi fermerei qui e ringrazio ancora per questa occasione di discussione ma voglio aggiungere che noi siamo qui oggi come FIOM perché a noi interessa capire che cosa sta succedendo in un confronto aperto con chi non fa il nostro lavoro.

## **Valentino Marciò**

*Delegato Fiom-Cgil Iveco di Brescia*

Dal novembre del 2008 in Iveco stiamo utilizzando vari ammortizzatori sociali, abbiamo iniziato con la cig poi la cigs per ristrutturazione e a luglio scade il secondo anno di contratto di solidarietà, negli anni precedenti la crisi producevamo circa 25 mila Eurocarga all'anno, l'anno scorso abbiamo chiuso con meno di 15.000 veicoli e quest'anno produrremo circa 13.550 veicoli. L'Eurocarga è un veicolo che è stato lanciato nel 1991 e che stiamo producendo da oltre 20 anni, è vero ci sono stati vari restyling nella cabina e l'adeguamento della motorizzazione ma in sostanza ci sarebbe bisogno di un nuovo veicolo per lo stabilimento di Brescia, invece non si sa niente del futuro di questo stabilimento, che vede la sua manodopera calare anno per anno, negli ultimi 4/5 anni abbiamo perso circa 500 lavoratori ora siamo 2171 operai e impiegati, da febbraio nel sito Iveco si sono aggiunti 84 lavoratori licenziati della Mac, il reparto presse terziarizzato nel 1999 da parte di Fiat, la quale ora non rispetta gli accordi presi che dicevano in caso di problemi della Mac, Iveco avrebbe riassorbito quei lavoratori, così come avvenuto nel 2006 con il passaggio in Iveco di 90 lavoratori e nel 2009 con altri 30 e questi ultimi in piena crisi.

Alla fine del 2011 avevamo circa 900 iscritti e all'ultimo rinnovo delle Rsu il 47% dei consensi, poi nel dicembre 2011 è arrivato il famoso accordo di Pomigliano esteso a tutto il gruppo Fiat; dopo un anno e mezzo di non riconoscimento della Fiom in fabbrica abbiamo avuto un centinaio di tessere disdette e alle elezioni delle Rsa che si svolte ad aprile dell'anno scorso ben 966 lavoratori circa il 50% sono venuti a firmare la nostra lista fuori dalla fabbrica perché a noi non è stato possibile presentarsi alle elezioni svolte dagli altri a dalla azienda. Le votazioni si sono svolte con continue pressioni e telefonate ai lavoratori a casa in ferie o in malattia per recarsi a votare, per poter raggiungere dal punto di vista politico almeno il 50% più 1 di votanti, anche se il regolamento che si sono dati non lo prevedeva.

I dati delle elezioni sono stati seguenti: su 2487 aventi diritto, complessivamente 1324 tra impiegati e operai sono andati a votare, assegnando la maggioranza assoluta delle Rsa al sindacato dell'azienda cioè il Fismic.

Questa è la democrazia che c'è in questo paese tutto si ferma sul cancello della fabbrica, solamente perché un'organizzazione, io dico giustamente non si è piegata al diktat di Marchionne, in questo paese un lavoratore non ha il diritto di avere un suo rappresentante, un lavoratore non ha il diritto di votare nessun accordo. Alla fine feb-

braio 2013 la Fiat ha chiesto alle altre organizzazioni di firmare un nuovo contratto di gruppo, non vi sembrerà vero ma in quel accordo ci vengono tolti i soldi perché tutto legato alla presenza, ma anche se lavorassimo tutti il mese o tutto l'anno sarebbero meno soldi rispetto a quelli presi l'anno scorso.

Gli altri si vantano di aver fatto un bel accordo in un momento di crisi come questo e inoltre dicono che hanno portato più soldi in paga base rispetto all'accordo con FEDERMECCANICA (mi sbaglio o non sono gli stessi al tavolo), comunque anche questo nuovo accordo è stato fatto senza che venisse chiesto ai lavoratori quali erano le loro richieste, le loro esigenze da inserire nella piattaforma e cosa ne pensassero tramite un voto.

In fabbrica dopo l'accordo firmato dalle altre organizzazioni a dicembre del 2011, tranne che metterci sul marciapiede ed escludendoci da tutti i tavoli la Fiat non ha ancora applicato nulla, né il taglio delle pause, né la collocazione della mensa a fine turno, né l'applicazione della nuova metrica, detta ergo uas, quello che sta facendo come dicevo prima, è il controllo su di noi, controllandoci se usciamo dai reparti e se facciamo attività sindacale rifilando contestazioni e multe solamente perché stiamo continuando a fare con mille difficoltà, quello che facevamo prima cioè i delegati a tutela dei lavoratori e dei loro diritti.

Ci sono Delegati che hanno ricevuto contestazioni e multe per aver fischiato durante gli scioperi, delegati fatti rientrare al loro posto di lavoro perché fuori del reparto a fumare una sigaretta, ed a volte queste segnalazioni sono state fatte da delegati (per modo di dire delegati) delle altre organizzazioni alla direzione o alla sorveglianza.

Lavoratori e delegati che hanno subito contestazioni e sanzioni perché non hanno avvisato prima il loro capo turno che avrebbero scioperato, tantissime di tutte queste contestazioni sono state impugnate dalla Fiom prima all'Ufficio Territoriale del Lavoro e poi in tribunale e in tutti i due giudizi la Fiat è stata condannata perché il diritto di sciopero prevale su tutto.

Lavoratori che ogni volta che scioperano si vedono intimiditi dai capi turno dicendo loro che in fabbrica ci sono esuberanti. Recentemente ad un lavoratore è stato negato un giorno di ferie con la motivazione che aveva scioperato il 18 aprile in occasione dello sciopero della Cgil bresciana, questo detto in presenza di altri lavoratori, successivamente la direzione è intervenuta accogliendo la richiesta del lavoratore.

Dopo 68 anni siamo arrivati al punto che quest'anno il 25 aprile non è stato commemorato all'interno della fabbrica davanti al cippo dei caduti perché la direzione Iveco non voleva che ci fossero bandiere o dei simboli all'interno dello stabilimento durante

la commemorazione, questo non è ammissibile in quanto il 25 aprile del 45 è stata anche il ritorno della libertà di poter esprimere le proprie idee e di sbandierare le proprie bandiere, comunque la Fiom per non mettere in discussione la commemorazione aveva deciso e comunicato a tutti di depositare il cesto di fiori al cippo dei caduti senza bandiere o simboli e uscire dallo stabilimento.

A quel punto vedendoci rifiutare la richiesta di assemblea abbiamo deciso di scioperare e fare la commemorazione come tutti gli anni, chiedendo all'azienda se due lavoratori potevano entrare e depositare davanti al cippo il cesto di fiori.

Anche questa cosa è stata negata.

Lo sciopero è andato molto bene, ed è stato molto partecipato sia per numero di lavoratori al corteo che come adesioni allo sciopero.

La notte tra il 24 e il 25 dopo la riuscita dello sciopero è successo che il grande striscione con scritto "io voglio la Fiom in Fiat" attaccato tra due alberi all'altezza di 5/6 metri davanti all'entrata dello stabilimento e ben visibile dall'ufficio del capo del personale dell'Iveco è stato tolto e portato via come sono state portate via le bandiere della Fiom.

Qui non si tratta di un atto vandalico, per togliere quel striscione ci si doveva organizzare come ci siamo organizzati noi per metterlo.

Non dico altro su questa vicenda perché non abbiamo prove ma lascio immaginare a voi chi possa essere stato.

Comunque anche con mille difficoltà noi in fabbrica ci siamo e continueremo a difendere i lavoratori a dar loro risposte, come abbiamo sempre fatto.

Sulla fabbrica mi fermo qua, visto che ho l'occasione di parlare e visto che sembra che ci sia una specie di governo, penso che debba sistemare al più presto la questione degli esodati e il finanziamento della cassa in deroga, inoltre penso che la riforma delle pensioni fatta dal governo Monti l'anno scorso sia un cosa indecente perché come ho detto in tantissime occasioni non tutti i lavori sono uguali non è ammissibile che un lavoratore vada su un ponteggio, una lavoratrice che fa turni micidiali negli ospedali o nelle case di cura, che un lavoratore stia in acciaieria o che stia su una linea di montaggio fino quasi 70 anni, per darvi un dato all'Iveco su 1045 lavoratori visitati dai vari medici competenti tra luglio 2010 e giugno 2011 oltre 300 di questi hanno vari problemi fisici legati all'attività che svolgono, l'età media dei lavoratori dell'Iveco è 44/45 anni non 60 (questo è l'ultimo dato che ho perché poi sono stato messo alla porta degli altri 1350 non ho dati fate, voi due conti), questo per dire che a quel età non è possibile arrivarci a fare certi lavori, penso che il mio capo, un impiegato, un

professore che insegna all'università, un lavoratore che lavora in banca possa fare benissimo qualche anno in più di lavoro.

L'altra cosa legata alla riforma delle pensioni è quella che chi l'ha pensata, ha programmato l'impoverimento della società negli anni a venire, già nell'altra riforma hanno dato un bel taglio agli assegni di pensione basta vedere un lavoratore dell'Iveco andato in pensione l'anno scorso prende quanto un lavoratore andato in pensione 15 anni fa, allora credo che questa riforma si debba rivedere complessivamente una volta per tutte.

E l'altra cosa che io ritengo necessaria fare in questo paese è cominciare a parlarne e prendere in seria considerazione la riduzione dell'orario di lavoro, è dal congresso Cgil che continuo a ripeterlo, tranne la Fiom nessuno ne parla, i livelli di produzione che abbiamo visto fino al 2007 non torneranno più per moltissimi anni, se noi vogliamo dare una speranza alle nuove generazioni che ora non vedono niente davanti a se, dal mio punto di vista è l'unica strada percorribile applicando i contratti di solidarietà espansivi detassando le aziende che ci stanno e non detassare i premi sulla produttività come è stato fatto anche recentemente, o firmare accordi dove sono previste centinaia di ore di straordinario, si deve provare a cambiare politiche è oltre 30 anni che lavoro ma le uniche ricette che sento sono sempre le stesse: flessibilità, licenziamento più facile, lavorare di più, andare in pensione sempre più tardi, è ora di provare altro in questo paese e proprio perché io voglio provare a cambiare le cose il 18 maggio sarò in piazza a Roma con la Fiom, perché la Fiom è l'unica forza in campo che può dare speranza di cambiamento e futuro alle nuove generazioni e a questo paese.

## **Flavia Mancino**

*Delegata Auchan Filcams Cgil*

Come parlare oggi di rappresentanza democratica in un paese in cui non riusciamo nemmeno ad avere una legge elettorale che permetta a tutti i cittadini di essere rappresentati in parlamento; si fanno governi non legittimati dal voto.

Nei vari settori del mondo del lavoro, nel commercio come nei metalmeccanici negli ultimi anni si sono susseguite le firme dei contratti separati non legittimati dal voto dei lavoratori.

Alla frustrazione che deriva dal non sentirci rappresentati in quei contratti, si aggiunge la sensazione di precarietà di noi delegati perché, anche se per ora alcuni di noi, hanno ancora riconosciuta l'agibilità sindacale e continuano a stare nelle Rsu, abbiamo sempre una spada di Damocle sul capo in quanto non firmatari di quei contratti potremmo essere buttati fuori in qualsiasi momento pur avendo la maggioranza degli iscritti e dei delegati;

A questo si aggiungono continuamente fatti come quello avvenuto al supermercato il Continente di Rezzato, dove qualcuno, (in questo caso la Cisl) da sola sottoscrive un'accordo che prevede il licenziamento di 17 lavoratori quando Filcams e Uiltucs invece spingevano per la salvaguardia di quei posti di lavoro utilizzando il contratto di solidarietà.

Ci domandiamo: saranno i lavoratori iscritti alla Fisascat che ha siglato quell'accordo ad essere licenziati???

Su questo presupposto quale reale libertà possono oggi esercitare quei lavoratori nella scelta di chi li rappresenta nel posto di lavoro?

Leggendo la relazione introduttiva che Sabattini fece al congresso della Fiom del '96 mi sono soffermata sul paragrafo in cui parla di democrazia necessaria e lo condivido pienamente e credo che sia da quel concetto che si debba ripartire.

Diceva Sabattini: i gruppi dirigenti sono disponibili a mettersi seriamente in discussione? C'è un solo modo per farlo. Far votare alle lavoratrici ed ai lavoratori gli accordi aziendali e nazionali tutti gli accordi. Altrimenti i gruppi dirigenti non sono in discussione. Perché se l'accordo viene approvato la situazione è semplice ma se non viene approvato il sindacato deve avere la forza di dire che l'accordo è da rifare. Questa mi pare la questione fondante (diceva). Il nuovo soggetto nasce assumendo la democrazia, il rapporto con i lavoratori e le lavoratrici come il primo fondamento della sua esistenza. Comprendiamo tutti che questa scelta permetterebbe di avere

una diversa dialettica, più libera e aperta, oggi tra le diverse organizzazioni sindacali, domani tra le culture e le tradizioni sindacali che arricchiranno la nuova esperienza unitaria.

La questione democratica infatti aiuta a risolvere anche problemi di merito. Ovviamente il gioco democratico non garantisce di vincere sempre. Non si costruisce l'unità se la richiesta di far valere regole concordate viene considerata una forzatura e una lacerazione nei rapporti fra le organizzazioni.

Il sindacato è democratico non perché dichiara di esserlo ma perché ha la validazione essenziale del voto degli iscritti e dei lavoratori. Per questa ragione diceva noi confermiamo la necessità che intervenga anche una soluzione legislativa di sostegno per garantire ai lavoratori il diritto al voto sulle piattaforme e sugli accordi, questo nel 1996.

Oggi siamo qui a discutere di democrazia e rappresentanza nei luoghi di lavoro, bene io credo che i tempi delle analisi e delle discussioni siano superati, che sia ora di passare ai fatti.

Benvenga la nuova aria di unità che sembra spirare fra Cgil Cisl e Uil se questa persegue il traguardo di democrazia che Sabattini si augurava!

un nuovo accordo unitario non basta cosa succederà poi in futuro?

Non vorrei più vedere film già visti.

Sindacati che prima siglano accordi unitari e poi si affrettano a firmare i vari “patti per il lavoro” e quant’altro gli viene sottoposto, pur di compiacere il governo di turno.

Il mondo del lavoro necessita di una legge sulla rappresentanza non solo di un accordo che può essere disdetto ad ogni cambio stagione.

Un testo di legge che vincoli le parti al rispetto delle scelte e del voto delle lavoratrici e dei lavoratori... perché non si possa perpetuare l'ignobile esperienza della Fiom in Fiat.

## **Adriana Apostoli**

*Docente Università di Brescia*

Le diverse facce delle difficoltà che il sindacato, in questi tempi di crisi, sta attraversando trovano un punto d'incontro nella cosiddetta “crisi della rappresentanza”, ossia nella crescente incapacità di essere riconosciuto dai lavoratori come interprete, portavoce e costruttore di soluzioni rispetto ai loro problemi ed interessi. Il tema della rappresentanza a sua volta si divide in vari rivoli, dalla capacità di comunicazione alla sintonia degli obiettivi sindacali con quelli dei lavoratori, dalle modalità di selezione della classe dirigente sindacale alle questioni di struttura e organizzazione interne al sindacato.

Peraltro, queste diverse facce sono, a mio avviso, riconducibili ad un più generale problema che ci porta a dover riflettere sul tema della democrazia, della partecipazione, dell'ordine costituito e del rapporto che lega i cittadini alla rappresentanza. Quindi, più in particolare, sul problema della democrazia e della rappresentanza politica.

Non sono solo le recenti vicende (mi riferisco all'esito delle elezioni e alle dinamiche che ne sono conseguite) a consegnarci la evidente conferma di una drammatica decadenza della democrazia e della rappresentanza di fronte ai problemi che la crisi di questi anni ha accentuato drasticamente all'interno del modello sociale ed economico affermatosi da trent'anni a questa parte in Italia e nel mondo. Colpisce, in particolare, l'apparente disinteresse fino ad ora dimostrato per le difficoltà della democrazia rappresentativa in un contesto di progressiva denazionalizzazione degli Stati e di progressiva globalizzazione della loro politica e della loro economia.

A me pare che nell'epoca della globalizzazione imperiale e dell'informazione, i fondamenti caratterizzanti la rappresentanza in campo politico (voto e responsabilità) negli ordinamenti democratici siano posti sotto una fortissima tensione, fino ad ora sconosciuta nella nostra esperienza repubblicana.

Non credo vi sia ad oggi alternativa all'assunzione della piena consapevolezza che la crisi democratica e della rappresentanza ci impone di considerare direttamente questo come il terreno di ricostruzione delle possibili risposte di efficacia alternativa, di opposizione e di contrasto, e anche di governo.

È in atto, nel nostro Paese, da tempo, un processo di “decostituzionalizzazione” del sistema politico-istituzionale<sup>1</sup>. Questo processo si manifesta in una progressiva deformazione

<sup>1</sup> Cfr. L. FERRAJOLI, *Il processo di deconstituzionalizzazione del sistema politico italiano*, in [www.adistaonline.it](http://www.adistaonline.it), paragrafo 1.

dell'assetto costituzionale diretta a introdurre una forma di democrazia plebiscitaria basata sull'onnipotenza della maggioranza e sulla neutralizzazione di quel sistema di limiti, vincoli e controlli che costituisce la sostanza della democrazia costituzionale. L'idea elementare che sta alla base di questo processo è che il consenso popolare sia la sola fonte di legittimazione del potere politico, valendo perciò anche a legittimare ogni abuso e a delegittimare critiche, limiti e controlli.

Il processo di decostituzionalizzazione si è manifestato in una lunga serie di violazioni della lettera o dello spirito della prima parte della Costituzione: le tantissime leggi ad personam, che formano ormai un vero Corpus iuris ad personam; le leggi razziste contro gli immigrati, che hanno penalizzato lo status di clandestino; le misure demagogiche in tema di sicurezza; il controllo politico dei media, soprattutto televisivi. E ancora: i tagli alla spesa pubblica nei settori della scuola e della sanità; la crescita della precarizzazione del lavoro e della disoccupazione; l'aggressione al sindacato e alle garanzie giurisdizionali dei diritti dei lavoratori.

Questo indebolimento della dimensione costituzionale della nostra democrazia è stato generalmente interpretato come un prezzo pagato al rafforzamento e al conseguente primato della sua dimensione politica generati dal potere conferito agli elettori di scegliere volta a volta la coalizione di governo; in altre parole, come una riduzione e una svalutazione della legittimazione legale, a favore di una valorizzazione della legittimazione popolare della rappresentanza politica ottenuta dalla possibilità dell'alternanza resa possibile dal sistema bipolare e dall'aperta rivendicazione dell'onnipotenza della maggioranza. Dietro la pretesa valorizzazione della rappresentanza politica si nasconde una deformazione profonda delle istituzioni rappresentative, responsabile non solo della crisi della dimensione legale e costituzionale della democrazia, ma anche della tendenziale dissoluzione della sua dimensione politica e rappresentativa. Abbiamo assistito in Italia alla costruzione di un regime personale e illiberale di tipo nuovo, senza precedenti né confronti nella storia, che è il frutto di molteplici fattori di svuotamento della rappresentanza politica<sup>2</sup>.

Il primo fattore è la verticalizzazione e personalizzazione della rappresentanza<sup>3</sup>. Il fenomeno è presente in molte altre democrazie, nelle quali la rappresentanza si è venuta sempre più identificando nella persona del Capo dello Stato o del Governo e sono stati indeboliti ed esauriti i Parlamenti. In Italia, tuttavia, il fenomeno ha as-

<sup>2</sup> *Ibidem*.

<sup>3</sup> *Ivi*, paragrafo 2.1.

sunto forme e dimensioni che compromettono alla radice la rappresentanza politica, per una lunga serie di ragioni, prima delle quali è la connotazione apertamente populista assunta dal nostro sistema politico. La democrazia politica consisterebbe, più che nella rappresentanza della pluralità degli interessi sociali e nella loro mediazione parlamentare, nella scelta elettorale di una maggioranza e soprattutto del capo della maggioranza, concepito come espressione organica della volontà popolare, dalla quale proverrebbe una legittimazione assoluta. Di qui l'insofferenza per le regole e per il pluralismo istituzionale; per l'indipendenza della magistratura e perfino per il ruolo del Parlamento.

Questa idea dell'onnipotenza del capo quale incarnazione della volontà popolare è al tempo stesso antirappresentativa e anticostituzionale<sup>4</sup>. È innanzitutto anti-rappresentativa, poiché nessuna maggioranza e tanto meno il capo della maggioranza può rappresentare la volontà del popolo intero e neppure quella della maggioranza degli elettori. Ma quell'idea è anche radicalmente anti-costituzionale, dal momento che ignora i limiti e i vincoli imposti dalle Costituzioni ai poteri della maggioranza, riproducendo una tentazione antica e pericolosa, che è all'origine di tutte le demagogie populiste e autoritarie: l'opzione per il "governo degli uomini", o peggio di un uomo – il capo della maggioranza – contrapposto al "governo delle leggi", e la conseguente insofferenza per la legalità avvertita come illegittimo intralcio all'azione di governo. Non dimentichiamo che fu proprio questa concezione ad essere rinnegata dalla Costituzione del 1948 all'indomani della sconfitta del fascismo.

Il secondo fattore di crisi della rappresentanza politica è stata la progressiva confusione e concentrazione dei poteri<sup>5</sup>. Mi riferisco – ancor più che alla lesione, che pure è costantemente tentata, del classico principio della separazione tra i pubblici poteri, e in particolare dell'indipendenza del potere giudiziario – al progressivo venir meno di una separazione ancora più importante, che appartiene al costituzionalismo profondo dello Stato moderno: la separazione tra sfera pubblica e sfera privata, ossia tra poteri politici e poteri economici. Il tramite di questa confusione di poteri è costituito dal conflitto di interesse, che in Italia ha assunto le forme, senza confronti e senza precedenti, della concentrazione nelle stesse mani dei poteri di governo, di un enorme sistema di interessi e di poteri economici e finanziari, nonché di poteri mediatici. Al punto che non può neppure parlarsi, propriamente, di conflitto di interessi, bensì

<sup>4</sup> *Ibidem*.

<sup>5</sup> *Ivi*, paragrafo 2.2.

di un aperto primato degli interessi privati sugli interessi pubblici e di una subordinazione dei secondi ai primi, assunti come una sorta di nuova grundnorm, inderogabile e non negoziabile, del nuovo sistema politico.

Il risultato di questo connubio tra patrimonialismo e populismo è proprio la dissoluzione della rappresentanza, in entrambi i sensi del termine. Viene meno, in primo luogo, la rappresentanza giuridica o legale, che, come afferma il codice civile, è incompatibile con il conflitto tra gli interessi del rappresentante e quelli del rappresentato. Ma viene compromessa anche la rappresentanza politica, che secondo l'art. 67 della Costituzione è rappresentanza della Nazione e non può quindi essere condizionata dagli interessi del rappresentante<sup>6</sup>.

C'è poi un ulteriore aspetto, che proviene per così dire dal basso, della crisi della democrazia politica, costituito dallo sviluppo del qualunquismo che si manifesta, da un lato, nell'omologazione dei consenzienti e, dall'altro, nella denigrazione dei dissenzienti<sup>7</sup>. La denigrazione dei dissenzienti trova espressione in una pluralità di divisioni e di rotture della solidarietà sociale all'insegna dell'opposizione amico/nemico, dove il nemico ha sembianze sociali, o politiche o culturali: gli immigrati, l'opposizione, la libera stampa, gli intellettuali, la magistratura, il sindacato. L'omologazione dei consenzienti, d'altro canto, avviene per il tramite della spoliticizzazione di larghi settori dell'elettorato, che si manifesta, oltre che nell'astensionismo, nel declino del senso civico e nell'indebolimento dell'opinione pubblica.

In particolare, la "distruzione" dell'opinione pubblica avviene soprattutto allorquando vengano promossi il disinteresse e l'indifferenza per gli interessi pubblici, quando dall'orizzonte politico del cittadino svanisce l'idea stessa di "interesse generale" e la sua attenzione politica viene rivolta soltanto ai suoi interessi personali e privati, assunti come criteri esclusivi della sua valutazione politica, a cominciare da quella che si manifesta nell'esercizio del diritto di voto.

Di fronte a questo processo di decostituzionalizzazione, è necessario opporre una rigida difesa dell'assetto costituzionale della nostra democrazia, nella consapevolezza che oggi l'attacco è non tanto e non solo alla Costituzione italiana del '48, ma al costituzionalismo quale sistema di limiti e vincoli a tutti i poteri; e che è soprattutto il valore del costituzionalismo che venti anni di tentativi di riforma regressiva della nostra Costituzione hanno logorato e messo in crisi nel senso comune.

<sup>6</sup> *Ibidem*.

<sup>7</sup> *Ivi*, paragrafo 2.3.

La crisi democratica e della rappresentanza chiama in causa la necessità di cambiamenti e innovazioni profonde in grado di tradurre il problema democratico sul piano sociale e di dare un senso alla cittadinanza, che la renda appunto centralmente tradotta sul piano sociale. Senza questo essa appare come una parola vuota rispetto ai processi in corso, nell'ambito di una crescente schizofrenia tra diritti civili e diritti sociali, e quindi non rispondente al fattore decisivo per determinare una inversione di tendenza negli spazi e nelle condizioni per cui gli uomini e le donne possano essere protagonisti decisivi e decisionali.

In questa prospettiva la prima e più rilevante indicazione, che richiede un mutamento della politica costituzionale odierna, mi pare possa essere che le forze politiche, ma anche, per la loro parte, le organizzazioni sindacali, dovrebbero abbandonare ogni progetto di riforma costituzionale complessiva. La nostra Costituzione, peraltro, non consente la sua integrale riscrittura, ma solo singoli emendamenti su punti specifici. Il potere di revisione da essa previsto non è infatti un potere costituente, ma un potere costituito, che non può trasformarsi in costituente senza violare l'art. 1 sulla sovranità popolare.

Se proprio si vuole mettere mano alla Carta fondamentale, direi che c'è una sola, urgente riforma che le forze politiche dovrebbero promuovere, che riguarda l'art. 138 Cost. in tema di revisione della Costituzione medesima: l'esclusione esplicita di qualunque possibilità di revisione (fatta salva esclusivamente la possibilità di espansione e rafforzamento) dei diritti fondamentali e dei principi supremi, come l'uguaglianza, la dignità della persona, la pace e la separazione dei poteri.

La garanzia e la rifondazione della democrazia politica rappresentativa non solo non contrastano, ma anzi richiedono la rifondazione e il rafforzamento della democrazia costituzionale con un sistema complesso di garanzie, anzitutto a tutela della rappresentatività del sistema politico. Quanto più si indebolisce il rapporto di rappresentanza e i rappresentanti si distaccano dalla società, tanto più essenziale diventa il paradigma della democrazia costituzionale, cioè il sistema di limiti e vincoli, di separazioni tra poteri e incompatibilità, idonei a impedirne la degenerazione burocratica e autoritaria.

Passa attraverso questa dimensione una idea di politica che abbia futuro, e che non si illuda quindi di poter limitarsi a cavalcare di volta in volta i movimenti in corso o, peggio ancora, ritagliare per sé una sorta di ruolo mediatore degli interessi sociali ed economici intesi come componenti di "un'economia reale" assunta in quanto tale come bene comune e interesse generale. La crisi di questa dimensione è alla base di

qualsiasi possibile ricostruzione e la risposta alla crisi di questa dimensione non può che partire dal riconsegnare agli uomini e alle donne la possibilità di un protagonismo decisionale sulle scelte e gli obiettivi da perseguire.

Mi permetto di concludere con un'ultima osservazione. Certamente, fino ad oggi la democrazia costituzionale e la Costituzione italiana hanno resistito, grazie all'effettività della separazione dei poteri, all'indipendenza della magistratura ordinaria e alla giurisdizione costituzionale. Ma non possiamo essere certi che questa resistenza, di carattere solo istituzionale, non sarà travolta, se proseguirà la corruzione del senso comune in materia di democrazia. Esiste infatti un'interazione tra involuzione istituzionale e senso comune: l'opinione pubblica può ben essere trasformata e corrotta dalla demagogia politica sviluppata dal sistema politico-mediatico e retroagire in suo favore sotto forma di consenso di massa. Per questo ciò che oggi soprattutto si richiede è lo sviluppo di una cultura costituzionale opposta e alternativa a quella di questo ultimo ventennio e, insieme, un forte impegno di pedagogia civile, diretto a rifondare nel senso comune i valori del costituzionalismo democratico: del pluralismo politico e istituzionale, dei principi di uguaglianza e dignità delle persone, del ruolo di difesa degli interessi generali spettante alla politica e, soprattutto, di una concezione della democrazia come sistema fragile e complesso di separazioni ed equilibri tra poteri, di limiti di forma e di sostanza al loro esercizio, di garanzie dei diritti fondamentali, di tecniche di controllo e riparazione contro le loro violazioni.

**Franco Focareta**

*Università di Bologna*

### ***La democrazia sindacale come sfida***

Intanto, sono suggestionato dal luogo, sorpreso che la FIOM organizzi un convegno in una chiesa, anche se sconosciuta.

Venendo al tema della giornata odierna, coincidenza ha voluto che, proprio ieri, a Bologna, nella Facoltà di Giurisprudenza, si è svolta un'iniziativa che organizziamo ogni anno a chiusura dei corsi, delle lezioni di Diritto del Lavoro: una lezione dedicata alla memoria di Marco Biagi e di Massimo D'Antona. Ogni anno si sceglie un argomento importante, e soprattutto attuale, di Diritto del lavoro e Sindacale e si invitano dei relatori, del giuslavoristi di chiara fama, a trattare il tema.

Il tema trattato ieri era esattamente questo che stiamo trattando oggi, perché evidentemente quella della democrazia sindacale è una questione che non interroga solo l'organizzazione sindacale, ma interroga, costringendolo a riflettere su se stesso tutto il Diritto del lavoro, tutto il Diritto sindacale.

Ed è un tema delicato.

L'intestazione "Democrazia e rappresentanza sindacale" non è affatto scontata. I due soggetti dell'endiadi non stanno naturalmente insieme. Il termine democrazia non è un necessario e naturale compagno di viaggio della rappresentanza sindacale. Il mio contributo oggi, per il luogo e per il contesto in cui avviene, vuole essere quello di mettere anche qualche paletto lungo questo percorso che state facendo - come io sto facendo con voi - di riaffermazione di un principio democratico nel sistema di relazioni industriali. Voglio provare a collocare qualche catarifrangente che evidenzii e segnali anche i pericoli ed i rischi che si possono trovare lungo la strada intrapresa dalla FIOM da molto tempo, con coraggio e spesso in solitudine, e che forse solo oggi inizia a dare i suoi frutti. Perché questo? Perché i due termini non sono, ripeto, dei compagni di viaggio scontati e naturali.

Io non ebbi l'occasione di sentire, di assistere ai discorsi di Claudio Sabattini sul punto, quando venne affermata con forza questa esigenza, diciamo, di passare al vaglio della democrazia - del voto dei lavoratori sulle piattaforme e sugli accordi - come modo di essere del sindacato necessario ed ineludibile, pena il suo inevitabile declino. Però, sono stato presente molte volte, quando Gianni Rinaldini prima e Maurizio Landini poi, con convinzione e passione, hanno rilanciato in ogni momento questa esigenza e questo tema.

Bene, io da giuslavorista della scuola bolognese - come credo di potermi definire - cioè parte pur modesta di una tradizione che, insieme alla scuola di Bari, ha fatto la storia del diritto del lavoro in Italia, e del diritto sindacale in particolare, all'inizio mi

sentivo a disagio.

Intendo dire che questa enfasi sul voto del lavoratori, quale elemento fondante della legittimazione politica ma perfino giuridica dell'azione e dei risultati dell'attività sindacale, in particolare dell'attività negoziale, per me era una cosa strana. A me avevano insegnato nei manuali, nei convegni, durante la mia formazione di apprendista giustavorista, che la democrazia politica è una cosa, la rappresentanza, l'azione sindacale è un'altra.

Mi avevano spiegato che la rappresentanza sindacale e in generale la rappresentanza di interessi (ma per quello che qui ci interessa la rappresentanza sindacale), non si sposano naturalmente e comunque facilmente con le regole della democrazia rappresentativa; soprattutto se si vuole garantire una rappresentanza effettiva a tutti gli interessi presenti nei luoghi di lavoro e non intaccare, in omaggio al principio maggioritario, naturale corollario del principio democratico, il pluralismo e la libertà sindacale.

Questo è il mio punto di partenza culturale: la declinazione del principio democratico, del principio di maggioranza, nell'ambito della rappresentanza e dell'azione sindacale, rappresentava, come dire, un'area problematica da indagare e frequentare con la dovuta attenzione e prudenza.

Oggi - soprattutto in ragione della lunga frequentazione della FIOM che, tra l'altro, mi ha fatto toccare con mano le conseguenze perverse della mancanza di regole democratiche cogenti nel nostro sistema di relazioni industriali, proprio in riferimento all'azione contrattuale del sindacato - ho cambiato completamente idea.

Sono altrettanto convinto e appassionato nel difendere la necessità che nel sistema di relazioni industriali venga affermato il principio democratico ed il principio per il quale, sul loro destino, devono essere chiamati a decidere i singoli lavoratori, esprimendo ognuno di essi una loro valutazione ed una loro decisione, che deve essere condizione della legittimazione e della legittimità dei risultati dell'azione sindacale. Sono pienamente convinto di questo.

Ne sono pienamente convinto oggi, non ieri come dicevo; ed essendo ormai pienamente convinto, ho il dovere, da giurista, da modesto scienziato del diritto, di guardare bene il mio oggetto ed il nuovo contesto in cui la FIOM ha deciso di mettersi in gioco prima di altri, e dove sembra che finalmente abbia convinto anche la CGIL, e la CGIL a sua volta sembra abbia convinto anche la CISL e la UIL.

Io non ho letto il testo dell'accordo, ma se quello che si dice su questo possibile accordo è vero, e se fosse vero che anche le confederazioni sono convinte che le piattaforme prima e, soprattutto, le ipotesi di accordo, dopo, sono valide ed efficaci, solo se hanno il voto della maggioranza dei lavoratori, beh, questa sarebbe - come dire - una grandissima vittoria della FIOM. Potremmo essere orgogliosi di questo. Vuol dire che Sabatini prima, Gianni Rinaldini poi e Landini da ultimo, hanno individuato un percorso che all'inizio sembrava temerario, sembrava anche difficile da comprendere, perfino

per gli amici della FIOM, come io sono sempre stato, e che invece, adesso, ha convinto tutti. No? Ha convinto perfino la CISL di Bonanni!! Ecco, il fatto che si sia convinta anche la CISL di Bonanni ha fatto accendere dentro di me tutta una serie di inquietudini che, in qualche modo oggi voglio trasferire a voi, come in una seduta psicanalitica. Io ho queste inquietudini, questi cattivi pensieri, cose che mi rodono dentro...e adesso le dico al mio analista, così se le tiene lui sul groppone.

Se davvero dovessimo raggiungere il risultato di un accordo interconfederale che fa proprio questo principio - quello della democrazia - non dobbiamo sottovalutare i rischi e le problematiche di questo principio, soprattutto in un contesto nel quale si sono verificate delle saldature tra questioni, tra aree tematiche, che fino ad ora erano separate.

In primo luogo, la saldatura più delicata è quella tra rappresentanza sindacale e contrattazione. Noi potremmo essere portati a ritenere anche questo un dato naturale, ma non è così. La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro non nasce come naturale soggetto titolare della contrattazione.

Lo Statuto dei lavoratori promuove la rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, ma non si occupa della contrattazione collettiva, né riconosce a quel soggetto una titolarità a negoziare.

Andando indietro nel tempo, l'accordo istitutivo delle commissioni interne escludeva allo stesso modo la titolarità negoziale in capo alle stesse.

Oggi, dopo 20 anni dalla nascita delle RSU - che peraltro hanno sì una capacità negoziale, ma concorrente con le organizzazioni sindacali esterne - tutti tendiamo a tenere insieme questi due aspetti dell'azione sindacale. Ma non sono aspetti identici dell'attività sindacale, non sono la stessa cosa.

Una cosa è l'azione contrattuale, una cosa diversa è la rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, che significa esercizio di tutta una serie di diritti, cose diverse ed ulteriori rispetto alla contrattazione.

Questa saldatura tra contrattazione e rappresentanza sindacale rende più delicata la previsione di meccanismi cogenti per il funzionamento dell'azione sindacale, perché è tutto lì: abbiamo messo tutto dentro lo stesso contenitore, o cerchiamo di mettere tutto dentro lo stesso contenitore.

È evidente che i problemi che possono nascere diventano problemi pervasivi di tutta l'azione e dell'esistenza stessa del sindacato.

Tutto questo, poi, in un contesto in cui, volenti o nolenti, l'azione sindacale - e l'azione contrattuale - viene spinta prepotentemente in una dimensione aziendale, che ci piaccia o no.

Noi la contrastiamo, la FIOM la contrasta; ma tutti gli altri attori del sistema spingono in tale direzione: lo fanno i datori di lavoro (e non solo la FIAT); lo fanno il legislatore ed il governo (tutti i governi che si sono succeduti), premiando la retribuzione decisa a

livello aziendale, defiscalizzando quella retribuzione e non quella prevista dal contratto nazionale.

Allora, se siamo costretti in qualche modo a dar rilievo centrale all'azione sindacale nei luoghi di lavoro e alla dimensione aziendale, dobbiamo anche considerare che se l'azione sindacale si incastra come momento di rappresentanza e come momento negoziale e tutto questo viene finalmente agganciato o sottoposto al principio democratico del voto dei lavoratori, qualche pericolo potrebbe apparire all'orizzonte.

È un discorso ipotetico, perché magari non se ne farà nulla, magari l'accordo interconfederale non si farà. Io ritengo che in questo momento è poco probabile che l'eventuale accordo interconfederale sulla rappresentanza e sulla democrazia possa trasformarsi in una legge, ma ipotizziamo che, almeno come accordo interconfederale, questo risultato sia acquisito.

Quali sono i pericoli? ecco, vorrei fossero ben visibili i catarifrangenti di cui parlavo prima e che vorrei mettere sulla vostra strada.

Il primo attiene alla natura del contratto collettivo, prodotto e espressione della libera e disarticolata azione sindacale, la cui efficacia e applicazione è data dal principio di effettività, principio che ha governato il nostro sistema sindacale finora: il contratto collettivo si applicava perché si applicava, punto e basta.

Era un dato fattuale, derivante dalla circostanza che l'azione sindacale in un determinato contesto, luogo di lavoro piuttosto che categoria, riusciva ad imporre, come dato concreto, l'applicazione del contratto collettivo. Questo era il dato di partenza, ma anche per così dire basico del nostro sistema sindacale.

Ma – è bene ricordarlo – si trattava pur sempre di un contratto.

Così, i giudici, quando sono stati chiamati in causa, due o tre anni fa, con il contenzioso sugli accordi separati, hanno fatto un passo indietro.

I giudici hanno chiarito, o meglio hanno ricordato a noi giuristi di complemento del sindacato che fingevo di essercene dimenticati, che il contratto collettivo è pur sempre un contratto. Le norme del contratto si applicano in base alle norme dei contratti, quindi conta l'iscrizione, conta il dissenso, conta semmai l'adesione implicita; e sono arrivati persino a dire che nella stessa azienda possono, in base a tali principi, anche coesistere due contratti collettivi nazionali: quello del 2008 per gli iscritti alla FIOM e quello del 2009 per gli altri.

I Giudici hanno riaffermato, ripeto, la natura squisitamente contrattuale dei prodotti dell'autonomia collettiva, e quindi la rilevanza della scelta e dell'adesione del singolo rispetto alle regole introdotte da tale fonte, come pure la rilevanza del suo dissenso.

Introdurre un meccanismo, come tutti auspichiamo, per cui contra chi è rappresentativo, chi ha una certa soglia di rappresentatività - naturalmente si spera in un sistema aperto, dove, stabilite le soglie, tutti possono entrare: può entrare la CISL, la UIL, la FIOM, ma può entrare anche l'UGL, può entrare chiunque che ovviamente abbia

quei requisiti ed accetti quel meccanismo rappresentativo – ed una volta stipulato il contratto, quel contratto non è valido ed efficace di per sé, magari in applicazione del principio di effettività, ma lo diventa solo a seguito del voto favorevole della maggioranza dei lavoratori.

Ed in base a quel voto lo si dichiara efficace per tutti.

Il contratto collettivo inizia a diventare, almeno nelle intenzioni delle parti sindacali, un qualcosa di diverso da quello che conoscevamo finora: inizia a diventare una fonte oggettiva del diritto, cioè una fonte che è convalidata dal voto maggioritario e dal principio democratico.

Mi ha suggestionato l'intervento che mi ha preceduto, della collega costituzionalista, che ha evocato la questione della possibile "dittatura della maggioranza".

Ecco, qui il rischio può essere lo stesso. Noi non dobbiamo farci troppo prendere dall'entusiasmo della realtà che conosciamo, con riferimento alla quale, nelle aziende, la FIOM è maggioritaria e pertanto il principio maggioritario ci garantisce in massimo grado.

Dobbiamo invece ipotizzare tutti gli scenari.

Ora, il principio maggioritario dove siamo deboli, o dove esistiamo poco, ci farà molto male.

Ma il rischio è che può far male anche dove siamo forti, nella misura in cui quel contratto – ripeto – diventa fonte oggettiva del diritto che regola a prescindere dalla volontà dei singoli lavoratori il loro rapporto di lavoro.

Ciò significa, anche, adesione preventiva, impegno preventivo delle organizzazioni sindacali anche dissenzienti, ma che perdono nella competizione elettorale; significa adesione a quel contratto.

Perché c'è un pericolo? Perché da qui a ritenere che la violazione di quel contratto sia un illecito, la strada è molto breve. La strada è brevissima. Cioè, agganciare a questo nuovo contratto collettivo, così convalidato, l'ipotesi che la sua violazione (e, per essere chiari, l'inibizione di uno sciopero in contrasto con quell'accordo), è un illecito. Civile, naturalmente. Ma è un illecito.

Cioè, dobbiamo essere ben consapevoli che - se mai sarà firmato un accordo - sarà firmata ed approvata una regola che introduce e afferma il principio democratico nella convalidazione degli accordi aziendali – o degli accordi nazionali. A quel punto io mi aspetto che qualcuno si alzi e dica: "bene: adesso, visto che questo accordo è fondato sul consenso della maggioranza e che tutte le associazioni che hanno partecipato al gioco negoziale ed alla competizione elettorale sono vincolate al risultato, bisogna blindare però e garantire l'esigibilità di questi accordi".

Questo è il primo punto che voglio sottoporvi come rovello e pensiero da tener presente da qui in avanti.

Ma non è finita. La democrazia è una cosa complicata. Le elezioni sono una cosa

complicata. Non basta dire: si vota a maggioranza per affermare un genuino principio democratico ed anche un efficace percorso o strumento democratico.

Lo stiamo vedendo, ne abbiamo avuto un accenno significativo (e ci siamo scottati subito) con la questione delle elezioni delle RSU. Le RSU sono state elette per anni senza nessun problema. Quando sono nati i problemi, in tempi recenti, ci siamo accorti che cinque accordi (un libricino di poche pagine), contiene le regole sulle elezioni delle RSU. Tutti noi abbiamo maneggiato quel libretto arancione per organizzare le RSU in azienda. Sono 80 pagine di norme sulle elezioni delle RSU.

Bene, queste 80 pagine di norme sulle elezioni sono inutili. Non sono in grado di risolvere i problemi che sono nati nel corso delle elezioni delle RSU.

Cioè, se noi diamo valore cogente al metodo elettorale, al voto, dobbiamo porci il problema di che voto. Chi vota? Per quale unità contrattuale? Sappiamo tutti com'è andata a Mirafiori, nel voto sull'accordo FIAT, no? Se non avessero votato gli impiegati, l'accordo non sarebbe stato approvato.

È ben singolare che gli impiegati abbiano potuto votare sui ritmi di lavoro degli operai. Ma è così: c'è un accordo che ha riguardato la condizione di lavoro degli operai e su quell'accordo hanno potuto votare gli impiegati che tanto continuano a temperare le loro matite con lo stesso orario e lo stesso ritmo.

Quindi, quando si dice "voto" o "approvazione a maggioranza", bisogna che da subito ci si inizi ad attrezzare con gli strumenti della democrazia: il che significa, prima di tutto, stabilire chi vota, con quali condizioni, come si compone la fase elettorale, chi avvia la procedura e chi la controlla, a quale istanza ci si può rivolgere per contestare eventuali violazioni della procedura, perché tutto il problema nasce nelle procedure di elezione e funzionamento delle RSU.

L'inesigibilità di quelle regole risiede nel fatto che chi ha concepito l'accordo del dicembre '93 non si è posto il problema che le parti avrebbero pure potuto litigare e che qualcuno avrebbe potuto anche avere l'esigenza che qualcuno presentasse il torto o la ragione rispetto a quella procedura.

Quindi, si tratta di prendere in mano seriamente il meccanismo di voto.

Il che significa anche prendere delle decisioni: i precari votano o non votano? Si vota anche a distanza?

È stata evocata la legislazione tatcheriana sullo sciopero.

Sul tema Marco Biagi scrisse una monografia intitolata "La democrazia sindacale".

Questo scritto ha fatto meno "epoca" delle altre cose che ha pubblicato, ma è più importante dal punto di vista scientifico e metodologico; e peraltro è un tema attualissimo.

Di cosa si occupava quella monografia? Si occupava esattamente della legislazione tatcheriana sulla democrazia sindacale, perché la legge introdotta dalla Thatcher sugli scioperi era intitolata "sulla democrazia sindacale". E cosa prevedeva quella legge? Prevedeva che per scioperare bisognasse votare, bisognasse avere il 51% dei voti, inol-

tre, con una certa perfidia intenzionale, si prevedeva che potessero votare e che quindi componessero la base elettorale anche i lavoratori in aspettativa, in malattia, in congedo, che quindi concorrevano a formare il quorum.

Cioè è stato creato un bacino elettorale che rendeva più difficile il raggiungimento del 51%.

Sembra una banalità, ma è solo per darvi l'idea di quello che può accadere quando si decide che tutto dipende da un voto; il voto non è un dato scontato, va costruito; ed è una costruzione che implica scelte, implica garanzie, implica procedure, implica risultati.

Quindi questo è il secondo paletto che vorrei rimettere da qui in avanti come cosa da tener presente.

E poi l'ultima inquietudine – e questa è davvero la più importante, per quanto mi riguarda – è il rapporto con la legge.

Ora, noi siamo, da qualche decennio ormai, abituati ad una contrattazione che non è più solo acquisitiva, ma a volte – anzi da ultimo quasi sempre – è soprattutto una contrattazione che toglie i diritti anziché darli.

Quindi non ci spaventa il fatto che la contrattazione possa anche dispiacere, talvolta e per alcuni aspetti, al lavoratore che comunque è costretto ad accettare dei sacrifici per ottenere la prosecuzione dell'attività o altri risultati.

Però, badate bene: dire che un contratto approvato a maggioranza incide necessariamente sul destino e la vita del lavoratore a cui quel contratto andrà applicato, senza possibilità di dissenso del singolo lavoratore, è cosa ben diversa se il lavoratore ha una garanzia minima rappresentata dalla legge ed è ancora diversa se abbiamo un contratto collettivo – articolo 8 – che può annullare tutti i diritti legali del lavoratore.

Cioè, non dobbiamo mai dimenticarci che la contrattazione collettiva e lo stesso sindacato non hanno una legittimazione in sé, non sono una necessità naturale: essi nascono – ed hanno ragione di esistere – nella misura in cui integrano la scarsa capacità negoziale del singolo lavoratore.

Il singolo lavoratore da solo non può contrattare. Il singolo lavoratore non è in grado di imporre o condizionare scelte imprenditoriali, non è in grado di esprimere contro-potere.

Richiamiamo questa gloriosa parola e questo concetto tipico del sindacato italiano e della sua storia.

Il lavoratore non può fare nulla da solo, ha necessità del sindacato e del contratto collettivo.

Questa è l'originalità del diritto sindacale. Così nasce. Nasce con i concordati di tariffa. Se il lavoratore si fosse presentato da solo a contrattare il prezzo del suo lavoro, non avrebbe avuto nessuna capacità di ottenere un risultato sia pur minimo.

E invece il sindacato ha potuto concordare la tariffa salariale per tutti. Così nasce il

contratto collettivo, così nasce il sindacato. Tant'è che quei primi sindacati, quei primi contratti, erano accusati di essere pratiche monopolistiche, una specie di trust, che violavano la libertà di concorrenza.

Ora, se questo è la ragion d'essere del sindacato e il senso della contrattazione collettiva, è evidente che la scena cambia profondamente se ci poniamo dal punto di vista del singolo lavoratore, nelle ipotesi in cui lo stesso rifiuti il sostegno e i risultati dell'azione collettiva, perché non gli piace il menù che gli presentano.

In altre parole cambia radicalmente la posizione del lavoratore nei confronti del sindacato, a seconda che i diritti di origine legale gli siano o meno garantiti, a prescindere dall'azione contrattuale e che la stessa azione contrattuale non può mettere in discussione. Nel precedente assetto dei rapporti tra le fonti, il lavoratore poteva infatti "chiamarsi fuori"; ma la sua eventuale rinuncia ai vantaggi e alle acquisizioni della contrattazione collettiva, non intaccava comunque i suoi diritti di origine legale.

Ma oggi così non è più, perché questi diritti minimi intangibili non ci sono più, posto che il contratto collettivo, democratico, approvato a maggioranza, può togliere al lavoratore ogni diritto, compreso quello di origine legale.

Ciò può avvenire sulla base dell'art. 8 che consente di riscrivere tutto, tranne i diritti costituzionali. Ma – si badi bene – l'esclusione dei diritti costituzionali dalla portata dell'art. 8, in concreto non vuol dire nulla; quindi nulla vuol dire che il contratto collettivo non può derogare ai diritti costituzionali.

Ad esempio il diritto alla retribuzione è certamente un diritto costituzionale, ma non è pensabile che la contrattazione collettiva (quindi, evidentemente, anche quella di cui all'art. 8) non se ne occupi. Quindi quella contrattazione collettiva – semplicemente – non potrà eliminare il diritto alla retribuzione; potrà tuttavia disciplinarla.

Vado alla conclusione.

Quello che vorrei offrire come mio contributo oggi è la consapevolezza che dovrebbe riempirci di orgoglio se – come auspicavano Sabattini e auspica la FIOM – si riuscisse ad acquisire il risultato per cui i lavoratori possano realmente esercitare il loro diritto a decidere, e contemporaneamente il sindacato si rigenerasse attraverso un bagno di democrazia e attraverso un principio consacrato a livello interconfederale che diventi regola del nostro sistema di relazioni industriali.

Ripeto: io sono partito con molti dubbi ed adesso sarei orgogliosissimo di questo risultato.

Ma dobbiamo avere la consapevolezza che non è una conquista gratis e non è una conquista priva di problemi. Abbiamo una serie di questioni che ci porranno davanti, di cui dobbiamo essere pienamente consapevoli già da oggi.

Con questo ho concluso il mio intervento.

Grazie.

## **Gianni Rinaldini**

*Ex Segretario Generale Fiom Cgil*

Le mie considerazioni sull'esperienza della FIOM e il contributo decisivo di Claudio, sono relative al fatto che la scelta della democrazia nasce come aspetto decisivo di una analisi generale.

Nel suo intervento, Focareta diceva alcune cose che, per l'appunto, stanno dentro questo quadro, anche perché oggi non c'è dubbio che, preso in sé, il tema della democrazia e del voto dei lavoratori e delle lavoratrici, con tutto quello che è successo nel corso di questi anni, rimanda immediatamente ad un processo più generale di ricostruzione del sindacato. Perché nel frattempo c'è stata la distruzione della contrattazione, del contratto nazionale con l'articolo 8, l'accordo separato confederale del 2009 e quello recente sulla produttività aziendale. C'è stato anche l'accordo unitario sul 28 giugno 2011, sulla validazione ed esigibilità degli accordi aziendali. È necessaria una precisazione: perché il nuovo eventuale accordo confederale con la Confindustria, di cui non si conosce il testo, riguarda la validazione ed esigibilità dei Contratti Nazionali. Stiamo discutendo su una questione così delicata, senza che nessuno, nemmeno il comitato direttivo della CGIL, abbia avuto la possibilità di conoscere il testo. Se nel testo fossero, ad esempio, previste le sanzioni sui lavoratori per quanto riguarda l'esigibilità, sarebbe assolutamente inaccettabile, perché significherebbe un intervento sull'esercizio del diritto di sciopero.

Quindi, allo stato attuale, stiamo parlando di ipotesi. Perché gli incontri con la Confindustria sono stati rinviati.

Quello che a me interessa sottolineare è che la scelta della democrazia, l'indipendenza, anche nel rapporto con le forze politiche della sinistra, sono parte di una analisi sulla conclusione di un'epoca e sulle nuove scelte rivendicative e strategiche che deve compiere il Sindacato.

Si è chiusa una fase storica, per risalire alle vicende di questi ultimi decenni, e si è aperta una fase dove – uso questo termine – la controffensiva rispetto alle conquiste degli anni '70, si è affermata su base internazionale con la globalizzazione, come controffensiva generale, quella che oggi chiamiamo neo-liberismo e capitalismo finanziario con un'assoluta radicalità.

Tutti gli spazi di democrazia, a partire dal lavoro, dalla contrattazione, dal riconoscimento della soggettività autonoma del lavoro dipendente è negata.

Il neo-liberismo esprime un'idea dei processi sociali, delle relazioni sociali, del ruolo

e della funzione dei sindacati, della concentrazione dei poteri su scala globale e della frantumazione del lavoro, che ha in sé un carattere profondamente autoritario.

Da qui discende, quindi, ben prima dell'esplosione della crisi del 2007/2008 la definizione del profilo della FIOM.

L'egemonia di questo processo, in termini di riferimento sociale e di ridefinizione dell'assetto complessivo del Paese, sia a livello politico che a livello delle rappresentanze sociali, è quello degli Stati Uniti destinato a stravolgere lo stesso modello Europeo. C'è un punto, un momento di partenza di questa ricerca?

Forse è possibile individuarlo nell'affermazione, a metà degli anni '90, che era finita la fase dello scambio politico anche perché le lavoratrici e i lavoratori non avevano più nulla da scambiare. Questa affermazione si fondava su di una severa analisi dello stato reale dei contenuti della contrattazione aziendale che non ha nulla a che vedere con le tante pubblicazioni, anche di origine sindacale, svolte spesso da valenti ricercatori che non sanno di che cosa parlano.

Quella strada ci portava ad una china disastrosa, bisognava capire, in una fase totalmente nuova e diversa, quale fosse il possibile futuro per i sindacati e per la CGIL.

Ora, il fatto che queste cose si dicessero e poi fossero ribadite in diversi passaggi, a partire dal Congresso del '96, è persino impressionante rispetto alla discussione che stiamo facendo adesso.

Ma da qui nasce la ricostruzione della FIOM con tutti i diversi passaggi che ci sono stati nella discussione all'interno della CGIL, che ha avuto anche alcune fasi – perché non dirlo? – dove sembrava che si determinasse una convergenza positiva tra l'analisi, la pratica contrattuale della FIOM e l'iniziativa della CGIL.

Viceversa ci sono fasi, come quella che perdura da anni, dove credo che non sia nemmeno sufficiente utilizzare il termine di una forte dialettica interna, in realtà la sensazione – veniva richiamata negli interventi la vicenda FIAT – è che non si tratti più di una dialettica interna. Lo si percepisce anche in buona parte del gruppo dirigente che la FIOM più che essere un polo dialettico dentro la CGIL, è vissuto come un problema che in quanto tale, deve essere risolto.

Passaggio non piccolo, ovviamente, come sa bene Maurizio Landini.

Questo spiega, o meglio ci permette di capire come sia stato possibile che tutto quello che è avvenuto alla FIAT nei suoi diversi passaggi, non sia mai stato assunto come un problema della CGIL.

Il più importante padrone privato, con 86.000 dipendenti, può cacciare la FIOM, può chiudere le sedi sindacali della CGIL nei propri stabilimenti e questo non è mai diven-

tato un terreno di battaglia democratica nazionale della CGIL. E' stato derubricato come un grave problema della categoria, negando in questo modo il significato stesso della Confederalità. Credo che ci sia una parte significativa del gruppo dirigente che pensa in realtà che quel problema non derivava dalle scelte della Fiat ma dal comportamento della FIOM. Altrimenti non capisco come sia stato possibile nel corso del plebiscito organizzato da Marchionne a Pomigliano che i massimi dirigenti della CGIL della Campania e della Camera del Lavoro di Napoli, dichiarassero pubblicamente che invitavano i lavoratori a votare a favore di Marchionne. In tanti, in troppi, politici e sindacalisti, avevano garantito a Marchionne che avrebbe preso oltre l'80% e tutti avrebbero chiesto alla FIOM di siglare l'accordo con la "firma tecnica" che già era apparsa sui giornali come una possibile ipotesi della CGIL. Si sarebbe conclusa in questo modo la vicenda Fiat, con il trionfo di Marchionne e il suicidio sindacale della FIOM e, aggiungo, della CGIL. L'aspetto su cui voglio tornare è quello relativo proprio all'analisi della fase già allora individuata, che nel suo dispiegarsi, ci ha portato in questa situazione, dove la democrazia nel lavoro è stata cancellata. Stiamo ragionando adesso dei contratti nazionali, perché quelli aziendali, purtroppo, sono normati dall'accordo unitario del 28 giugno '11, un accordo sbagliato su cui tornerò. Rispetto al contratto nazionale, allo stato attuale, alla FIOM viene negata la stessa possibilità di partecipare al negoziato sul rinnovo del contratto nazionale.

La controparte decide – e può farlo – con chi fare gli accordi. E, dato che la legittimità degli accordi non la danno i sindacati – che possono firmare tutte le carte che gli pare, ma non contano niente – la legittimazione dell'accordo avviene da parte della controparte.

Quindi, è la controparte che decide con chi fare gli accordi e renderli validi per l'insieme dei lavoratori di una categoria, fino ad arrivare alla Federmeccanica che esclude addirittura dal tavolo negoziale l'organizzazione maggiormente rappresentativa, e cioè la FIOM.

Voi sapete bene perché lo vivete quotidianamente il lungo elenco delle discriminazioni nei confronti della FIOM e delle agibilità sindacali nelle fabbriche, di cui è inutile ora argomentare.

Allora, non c'è dubbio che in questa situazione un'apertura sulla questione del contratto nazionale, delle regole per la presentazione della piattaforma e del voto dei lavoratori sugli accordi, non risolve l'insieme dei problemi che sono aperti, anzi può aprire, in particolare per quanto riguarda la FIOM, una situazione – come dire? – anche di possibile rimessa in gioco, perché è duro vivere, alla lunga, senza avere neanche

tavoli contrattuali accessibili, tanto più in una situazione di crisi, dove nel rapporto con la gente, il ricatto occupazionale pesa in termini micidiali.

Mi limito a questa considerazione, senza dargli chissà quale significato storico, perché so benissimo che oggi non è la stessa cosa, ragionare sulla democrazia dopo la sistematica distruzione della contrattazione, di questi anni.

Torno su questo nell'ambito del ragionamento generale, cioè la conclusione di una fase storica che evoca inevitabilmente la domanda su quale sia il futuro di un sindacato confederale.

Il sindacato confederale esiste se ha un progetto di cambiamento della società. Altrimenti è una struttura burocratica, gerarchica e non democratica.

E' crollato tutto: è cambiato il mondo, i riferimenti culturali, politici e ideologici.

Il sindacato confederale quale progetto esprime di cambiamento della società? È portatore di un altro punto di vista rispetto ai processi di cambiamento che oggi si sono affermati a livello nazionale, e internazionale?

La confederalità esiste come espressione democratica, di un punto di vista dell'insieme del mondo del lavoro dipendente e dei pensionati, contro la logica neoliberista, del mercato come regolatore sociale.

La CISL è evidente che ha compiuto una scelta e la pratica coerentemente.

La CGIL opera nell'assoluto vuoto strategico, in una spasmodica rincorsa delle scelte che altri compiono, dal PD a livello politico, alla CISL e alla Confindustria a livello sindacale.

Diciamolo in altri termini: la gente non capisce più che cosa facciamo. Un giorno si firma, il giorno dopo c'è l'accordo separato, il fatto poi di firmare o non firmare, corre il rischio di diventare irrilevante, perché non ne consegue alcuna iniziativa. Non si capisce più il senso di dove andiamo, su quale strada, con quali obiettivi.

Questa, a me pare, una delle questioni decisive da cui discende un rapporto diretto con la pratica rivendicativa.

L'indipendenza esiste se esiste un autonomo progetto di cambiamento della società, che non può più derivare dal rapporto con uno schieramento politico. Non è più così da tempo. Si determina una condizione di subalternità, di totale sbandamento e di assoluta incapacità di intervenire, di incidere sui processi in atto.

Il problema che abbiamo di fronte è definire una pratica finalizzata alla unificazione del lavoro dipendente. In una situazione dove in Europa siamo – è l'ultimo dato – al 13% della disoccupazione, e tutti ci dicono che aumenterà nel 2013, con un dilagare assoluto del lavoro precario in tutte le sue forme ed in tutti i suoi modi e nello stesso

tempo con un peggioramento di tutti gli aspetti della condizione lavorativa. Dobbiamo ricostruire, sia dal punto di vista strategico, sia dal punto di vista della pratica rivendicativa, una dinamica rivendicativa di ricomposizione del lavoro dal versante dei diritti, delle tutele e della democrazia. Un piano per il lavoro esiste se fondato sul rapporto inscindibile tra lavoro e diritti. Non va bene, come CGIL, presentare un piano per il lavoro e il giorno successivo firmare il decreto attuativo del Governo sugli accordi di produttività, i premi di produttività aziendali, che prevedono la defiscalizzazione degli straordinari, tassati al 10%, mentre dilaga la disoccupazione.

Un piano per il lavoro per i prossimi anni, e nel frattempo incentivi con i soldi pubblici gli straordinari. Ma che rapporto c'è? C'è solo il rapporto tra la propaganda e la pratica reale.

La democrazia è l'aspetto fondamentale che deve accompagnare questa ricostruzione del sindacato.

I meccanici: guardiamo anche le date. Quando la CGIL ha abdicato sulla democrazia nel 2009, forse molti di noi c'erano in quella piazza, al Circo Massimo, quando ci fu l'accordo separato sul sistema contrattuale. Si svolse un referendum autogestito dalla CGIL, sull'accordo separato, ci furono tante iniziative di categoria e territoriali per sostenere la richiesta di un referendum di tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici.

Sapevamo che l'accordo separato era stato oggetto di un confronto in CGIL, se firmare o meno, molto complicato a partire dalle posizioni del Segretario Generale.

In quel comizio, mentre tutti ci aspettavamo – noi come meccanici avevamo fatto la manifestazione nazionale insieme alla Funzione Pubblica, a metà febbraio 2009, con lo sciopero di otto ore – che a quel punto la CGIL assumesse e rilanciasse la democrazia come questione centrale dello scontro sindacale e politico nel nostro Paese avvenne l'opposto.

Il Segretario Generale della CGIL abdicò sulla democrazia.

Fu il comizio dove Guglielmo Epifani chiese pateticamente e ripetutamente, per quattro, cinque volte, il tavolo di confronto con Berlusconi, che rispose che il tavolino c'è lo dava in testa.

Me lo ricordo perfettamente.

Capimmo immediatamente quello che ci aspettava, perché un atto così era un messaggio devastante e preciso alla FIAT, che poi è partita nel 2010, alla Confindustria, al Governo. Se è possibile fare un accordo separato sul sistema contrattuale, cioè l'essenza delle relazioni sindacali, senza la CGIL e alcuna validazione democratica e non succede nulla, a quel punto può succedere di tutto nei rapporti sindacali. Ed è

successo tutto, in una dinamica fra atti legislativi, accordi separati, poi accordo unitario e poi di nuovo accordo separato, in una dinamica tra la legge e le vicende sindacali finalizzato, con la cancellazione della democrazia, al superamento, svuotamento del Contratto Nazionale, riducendo la contrattazione aziendale ad un ruolo di puro adattamento alle esigenze di ogni singola impresa. I metalmeccanici, tra l'altro, avevano appena riconquistato nel 2008 con la democrazia il contratto nazionale unitario. FIM e UILM ci informarono che con l'accordo separato confederale le nostre regole democratiche erano annullate.

Quindi, a quel punto, abbiamo avuto anche una congiunzione perfetta: l'abbattersi della crisi, con la disoccupazione, ed una abdicazione da parte della CGIL sul terreno della democrazia. E' dentro questo percorso che si è arrivati all'accordo unitario del 28 giugno '11.

E qui dico anche una cosa che non ho mai detto.

Quel mattino, alle 9.00, quando, assieme a Maurizio Landini, rientrammo nel corso della notte da Bergamo perché era arrivato un SMS che convocava la riunione perché era stato fatto l'accordo, di cui non sapevamo nulla – io ero già fuori – ma non sapeva nulla il segretario generale della FIOM.

Alle 9.00 del mattino ci viene consegnato il testo di un accordo che riguardava la validazione e l'esigibilità dei contratti aziendali, che ovviamente riguardava in primo luogo la FIOM. Una evidente trappola per la FIOM, senza che il segretario generale ne sapesse assolutamente nulla. Un atto di pura umiliazione nei confronti della categoria e del suo segretario generale.

Ho temuto, a quel punto, quello che avrebbe fatto Maurizio. Ho temuto che facesse una cosa che capivo gli stava nelle corde. Per fortuna ne ha fatto un'altra; ha detto che non era d'accordo ma ha rilanciato sul contratto nazionale e sulla democrazia.

Mi limito a dire – e concludo – che così non si può andare avanti per molto, che siamo ad una situazione, tanto più con l'avvicinarsi della scadenza del congresso, che o si apre un confronto trasparente e democratico sul come siamo messi veramente nei rapporti con la nostra gente, per capire come ricostruiamo e rilanciamo la CGIL del futuro, a partire dalla scelta della democrazia, altrimenti siamo destinati ad essere travolti. I segnali ci sono tutti. Ci sono per intero.

Dobbiamo essere in grado di favorire e proporre questa discussione, evitando la balcanizzazione dell'organizzazione, altrimenti gli aspetti degenerativi, già in essere, saranno sempre più evidenti. Non leggo la storia come una lunga sequela di tradimenti, è una categoria che non mi appartiene. Il problema vero è che si è conclusa una fase

storica dove vivevano e confliggevano diverse visioni del mondo e della società. Un gruppo dirigente, o è in grado di rimettersi in discussione ed aprire un lavoro collettivo interno ed esterno alla CGIL, per capire come ridisegnare il futuro di un soggetto sindacale che opera per il cambiamento della società, oppure illudersi di continuare con la solita routine non si va da nessuna parte, tanto più perché a quel punto la stessa autonomia del sindacato viene meno, come è successo nelle ultime elezioni e nel rapporto con il Governo Monti.

Nella mia lunga esperienza sindacale, una CGIL così non l'ho mai vista, sia nei rapporti interni all'organizzazione, sia nella sua capacità di interloquire con i soggetti esterni. Alla segreteria e alla Segretaria Generale, darei anche il consiglio di non essere sempre così mal predisposti nel rapporto con la FIOM.

Gabriele Polo ha ricordato la vertenza nello stabilimento FIAT di Termoli con un accordo unitario che fu bocciato dal voto dei lavoratori. La responsabile del settore auto della segreteria FIOM, alcuni anni dopo, fu sollevata dall'incarico per i problemi che erano sorti in ulteriori vicende contrattuali. Non faccio il nome. È una donna che è molto cresciuta nelle sue responsabilità, in CGIL.

Allora, come dire, sarebbe bene che prima che si arrivi ad aspetti poco simpatici di vita interna, apertissimo a tutti i livelli questa discussione, perché lo dobbiamo, nei confronti dei lavoratori, della nostra gente, perché quando non c'è più un riferimento subentra la disperazione. E quando subentra la disperazione, perché c'è disoccupazione, la persona si sente isolata, è un casino, perché può andare da tutte le parti.

Continuo a credere che solo la CGIL può essere, dal punto di vista sociale, questo riferimento. Però questo è tutto da costruire: non è un dato oggi della realtà.

Grazie.

**Avv. Simone Sabattini**

*Fondazione Sabattini*

Diamo inizio ai lavori del pomeriggio di questo convegno. Vorrei personalmente ringraziare tutti coloro che hanno reso possibile, con questo incontro, in questa sede prestigiosa e bellissima. Vorrei dire che, purtroppo, non è con noi il professor Umberto Romagnoli, che ha avuto un piccolo infortunio che non gli ha permesso di essere presente e di fare un intervento dal vivo per tutti noi. È comunque presente il suo intervento nella cartella relativa ai lavori di oggi, del Seminario di oggi, ed ovviamente mi ha personalmente mi ha detto che è dispiaciuto di questa sua assenza ed ovviamente spera di esserci in un'altra occasione.

A proposito di lavori, questi incontri che la Fondazione Claudio Sabattini sta promuovendo, insieme alla FIOM e le Camere del Lavoro che ci ospitano come oggi, avrà un seguito a Torino il 12 di luglio, in un incontro che avrà come tema principale la soggettività nel lavoro. Quindi, chi vuole seguire questo tipo di filo rosso che noi stiamo portando avanti potrà venire a Torino il 12 luglio.

Darei la parola a Damiano Galletti, che è il Segretario Generale della Camera del Lavoro di Brescia per un'introduzione.

**Damiano Galletti**

*Segretario Generale CdLT Brescia*

Una breve introduzione, per dare la possibilità di intervenire a tutti i nostri invitati e di lasciare il tempo a Maurizio Landini per le conclusioni. Innanzitutto devo dire che sono molto soddisfatto della discussione che c'è stata in mattinata e del fatto che con la Fondazione Claudio Sabattini siamo riusciti ad organizzare questo incontro a Brescia su democrazia e rappresentanza.

Io vorrei partire dalle parole che Claudio, nella sua relazione al 21° Congresso del 1996 disse. Diceva in quella relazione: «Ricompone entro un solo contratto di lavoro tutte le forme atipiche, guardare le fasce di più alta qualificazione e professionalità, ai lavori di progettazione e ricerca, che sono caratterizzati da elementi di autonomia nella gestione della propria attività lavorativa e del tempo del lavoro. Non siamo affatto disposti a ridurre progressivamente l'area di lavoro che rappresentiamo, non ci arrendiamo all'idea di rappresentare solo una parte dei lavoratori occupati stabilmente nell'impresa e, anzi, siamo alla ricerca di strumenti e di innovazioni contrattuali che ci consentano di allargare in tutte le direzioni la nostra capacità di rappresentare tutto il lavoro».

Io penso che alcuni punti di quella relazione siano ancora assolutamente attuali. Rileggendoli nei giorni scorsi mi hanno trasmesso sensazioni diverse. Da un lato, la grande attualità del suo pensiero, dall'altro però anche la domanda: siamo andati davvero in quella direzione? Siamo riusciti ad essere protagonisti del cambiamento e delle trasformazioni in corso?

Sono questioni, queste, che magari in modo implicito credo attraversino, appunto, la giornata di studio e di discussione di oggi.

Chi rappresentiamo? In che modo lo facciamo? Come cerchiamo di favorire la partecipazione nelle scelte?

Un mese fa a Brescia abbiamo presentato il volume "In-flessibili", una guida pratica fatta dalla CGIL per la contrattazione collettiva inclusiva e per la tutela individuale del lavoro. Tra gli ospiti di quell'incontro c'era anche il sociologo Aldo Bonomi. Il quale, a proposito del titolo "In-flessibili", aveva osservato che quel trattino «rompe simbolicamente l'idea del lavoro inflessibile, sembra voler allargare la rappresentanza a precari e partite IVA. Con nuova generazione contrattuale che assuma l'irriducibilità delle forme dei lavori: dipendente, autonomo e precario».

Insomma a 17 anni dal 1996, dalla relazione di Sabattini, Bonomi, che non è sicu-

ramente ostile al sindacato, ci dice che con una guida pratica noi rompiamo simbolicamente l'idea del lavoro cosiddetto inflessibile, che però è anche un modo per dirci che non tutto quello che potevamo fare sul lavoro precario autonomo è stato appunto fatto.

Già lo scorso anno, in occasione del 120° di fondazione della Camera del Lavoro, tra le diverse iniziative promosse c'era anche un convegno dal titolo "Il futuro del sindacato". Non c'era il punto di domanda, come nel convegno che è stato fatto dalla prima iniziativa della Fondazione a Roma, ma un semplice punto. Eravamo, forse, più fiduciosi o forse, perché non dirlo, più incoscienti.

È comunque indubbio che, nella crisi della rappresentanza e di democrazia, ci siamo anche noi come sindacato.

A volte continuiamo a guardare, convinti di capirlo, a quello che è troppo vicino e non riusciamo a comprendere che tante cose apparentemente lontane stanno avendo implicazioni profonde sulle nostre vite.

La globalizzazione neoliberista ha cambiato il mondo, portandolo alla crisi sistematica di questi anni. Crisi, appunto, anche di democrazia. Il futuro è incerto e molti diritti umani sono stati compressi, in primis quel diritto al lavoro che il sistema economico e politico vigente tende a ridurre o diminuire in base alle proprie esigenze: profitto e flessibilità, o in base a situazioni contingenti, mercati.

Prendiamo il diritto alla libertà di movimento, articolo 13 della Dichiarazione Universale: mentre i capitali vengono spostati in continuazione da un Paese all'altro, nella spasmodica fuga dalla legge o dalle imposte e nella ricerca di luoghi dove gli investimenti trovino costi più bassi e norme non stringenti. E l'ex presidente del consiglio Monti il quale, in linea con questa strategia, nel settembre 2012 diceva che chi gestisce la FIAT ha il diritto ed il dovere di scegliere dove investire e la localizzazione più conveniente. E si capisce bene, quindi, cosa hanno significato, vent'anni di liberismo in questo Paese, ma soprattutto a livello mondiale.

Ma le conseguenze sulle nostre vite non sono solo economiche ma riguardano anche le stesse istituzioni democratiche: attenti giustamente al governo delle larghe intese in Italia, sottovalutiamo a volte e siamo disattenti rispetto alla crisi della sovranità nazionale ed al ruolo crescente, ma assai poco democratico, dell'Unione Europea.

Ci sono però anche istanze di partecipazioni inedite che attraversano la società. C'è una sensibilità – l'abbiamo riscontrato anche nello sciopero che abbiamo organizzato il 18 aprile scorso – non solo sulle questioni del lavoro, ma anche sulle questioni ambientali. Temi, il lavoro e l'ambiente, che sono strettamente legati.

È sempre più diffusa questa sensibilità, soprattutto in questa città ed in questa provincia. C'è un sentire diffuso di non rassegnazione al declino. Sono questioni che parlano al sindacato, che ci interrogano sulle strade da percorrere, sulle forme organizzative che ci siamo dati, sui temi della democrazia. Sono i temi dell'incontro di oggi. In quella relazione del 1996 che ho citato prima davvero Sabattini sembra parlare oggi e di quello che si sta discutendo tra CGIL, CISL e UIL con Confindustria e le altre associazioni padronali.

Diceva, Sabattini, nel 1996: «Il sindacato è democratico non perché dichiara di esserlo, ma perché ha la validazione essenziale del voto degli iscritti e dei lavoratori».

Di mutazioni ne sono state fatte parecchie negli anni, dalle origini ad oggi. Nati a fine Ottocento, come sindacato abbiamo vissuto nelle grandi trasformazioni del Novecento. Per certi versi, siamo rimasti l'unica organizzazione di massa che dal '900 è passata quasi indenne nel nuovo secolo.

Ecco: siccome l'organizzazione è di massa, interrogarci su come cambiare è un buon esercizio per continuare ad esserlo anche in futuro. Cambiare non per diventare compatibili alle esigenze di Marchionne, questo è un mestiere che lasciamo ad altri, ma per continuare a rappresentare in modo adeguato gli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici, dentro e fuori i luoghi di lavoro.

Grazie.

**Salvo Leonardi***Ires Cgil*

1. Le vicende che in questi ultimi 4 anni hanno investito il nostro sistema delle relazioni industriali – il “terremoto” che lo ha scosso - pongono insieme a varie altre l'esigenza e l'urgenza di approfondire la conoscenza dei sistemi regolativi che in questi ambiti vigono negli altri paesi europei.

Il contesto nel quale matura questa nuova accelerazione della crisi è globale ed è dunque in quest'ambito che deve essere letta e interpretata, consci del fatto che il trend attuale non comincia nel 2008, bensì assai prima.

2. Sono circa 30 anni che comunque il tema del sindacato e della sua crisi anima il dibattito accademico e sindacale. Esiste una letteratura sterminata, italiana e internazionale, fatta di monografie e saggi recenti titoli come *La parabola del sindacato*, *I dilemmi del sindacato*, *L'incerta rappresentanza*, *Il sindacato al bivio*, *L'accerchiamento*, *Il sindacato: c'è ancora?*

*Laboratorio Politico* sul sindacato in crisi già nell'81.

Il libro della Regalia sulla crisi dei Consigli è del 1984.

R. Michels della “legge ferrea dell'oligarchia”.

Analisi e diagnosi che oggi potrebbero apparire sin troppo tempestive e ansiose, allora risentivano probabilmente di un paragone troppo ravvicinato con la memoria ancora freschissima delle conquiste, di metodo e di merito, degli anni immediatamente precedenti. Ad avercela, oggi, la crisi del sindacato del 1981 di *Laboratorio Politico!*

E tuttavia si intuiva già, dopo sconfitte come quella alla Fiat o sulla scala mobile, come la fase e il quadro stessero strutturalmente mutando di segno, iniziando una discesa che alcuni – i meno pessimisti - interpretarono come un mero ritorno alla “normalità”, ma che in realtà preparavano nella struttura e nella sovrastruttura le condizioni di quella che Gallino chiama la “reconquista” del capitale; la “lotta di classe dall'alto”.

Vorrei sottolineare come preoccupazioni analoghe abbiano sintomaticamente percorso – nello stesso arco temporale - il dibattito accademico e politico intorno alla crisi (di sfiducia) che investe la politica, i partiti, la sinistra, la democrazia (post-).

Questo deve indurci ad assumere il tema del sindacato e della sua crisi nell'alveo di un ragionamento più complessivo sulla crisi – epocale e strutturale – che investe oggi

l'intero spettro delle istituzioni e degli attori che hanno segnato la storia del politico moderno.

3. Nelle società avanzate il sindacato ha rappresentato un protagonista di prima grandezza.

La sua rappresentanza e il suo potere si misurano e si esercitano attraverso:

- la sua capacità di insediamento (rappresentatività) sociale (iscritti/voti)
- il suo ruolo negoziale a tutti i livelli (nazionale, decentrato, sovranazionale),
- l'impiego efficace delle sue risorse di potere, conflitto e/o concertazione

**La crisi del sindacato si manifesta oggi su tutti e tre questi ambiti**

I **dilemmi** per l'azione sindacale (Cella) riguardano essenzialmente:

- a) logica dell'associazione vs. logica generale di classe
- b) dimensione orizzontale vs. quella verticale
- c) centralizzazione vs. decentramento
- d) contrattazione vs. servizi

**Modelli di sindacato: un riflesso della varietà dei capitalismi** e la loro resistenza (Kahn-Freund); la “path dependency”

- Le vicende storico-politiche nazionali
- Le caratteristiche produttive e del mercato del lavoro
- Gli assetti istituzionali (es. neo-corporativismo; abstention of law italiana)
- Le ideologie, culture e modelli organizzativi del movimento operaio (il ruolo dell'ideologia nel sindacato italiano; Pizzorno; l'eredità di Gramsci)

Le specifiche configurazioni che possono scaturire dall'intersezione fra tutte queste variabili, tendono a precisare un sistema nazionale rispetto ad un altro. Ampia varietà di modelli

Sindacato “di mestiere” (*craft unionism*)

Tradizione anglo-sassone. Basato sui saperi e sulle alte professionalità operaie e artigiane della fase pre-taylorista dell'industria (le aristocrazie operaie). In Italia macchinisti ferroviari, tipografi, portuali  
La variante del sindacato professionale (*white collars unionism*), i “white collars”; gli impiegati, i quadri; i laureati (scandinavia); i medici, i controllori di volo

Sindacato aziendale (*business unionism*)

Tipico dei paesi con modelli completamente decentralizzati: Giappone, USA - **Il modello Marchionne.**

Sindacato industriale

Intorno ad un nucleo principale di “blue collars” aggrega frange sindacali di lavoratori contrattualmente e politicamente più deboli (IWW, AFL di Gompers; la FIOM; i sindacati “conglomerati”: Ig Metall, VER.DI (le mergers)

Sindacato generale (encompassing)

Tipico dell'esperienza europea continentale; nessuna distinzione fra qualificati e generici; blu e *white collars*; settore privato e pubblico; articolato verticalmente ed orizzontalmente; politiche di riforma; rapporti più o meno formalizzati coi partiti della sinistra.

L'evoluzione della coscienza di classe descritta da Gramsci nel testo su Machiavelli

**La variante italiana del sindacato “confederale”,****Il “sindacato soggetto politico”/ P'eresia della separazione economico-politico**

**La rappresentanza nei luoghi di lavoro.** Distinguiamo fra sistemi:

- a **canale doppio** (Germania, Austria, Belgio, Francia, Spagna).
- a **canale unico**, elettivo dei soli iscritti (G.B. Svezia). di tutti i lavoratori dell'azienda (Italia). **La peculiarità italiana delle RSU, figlie del CdF**

La **partecipazione negli organismi societari**: il caso tedesco e svedese. Lo scambio codeterminazione/limitazione del diritto di sciopero

**Contrattazione collettiva.** E' il luogo elettivo per ogni ragionamento intorno alla natura e al ruolo della rappresentatività sindacale. Esso è inscindibilmente connesso al diritto di **sciopero**, senza il quale risulta privo di effettività sociale (v. livello sovranazionale e lavoro atipico). Le tendenze: le *divergenze convergenti* verso il neoliberismo

- 1) concessive bargaining (diritti nel lavoro vs. diritti al lavoro)
- 2) decentramento spinto, fino allo smantellamento (E, P, Gr, Irl, Ro)
- 3) individualizzazione

Diversamente che nelle istituzioni politiche, nella democrazia sindacale un ruolo molto importante è rappresentato dalla membership. Il problema dei beni pubblici sindacali e dei **free riders** (M. Olson): l'esempio del godimento degli effetti di un contratto collettivo.

Perché iscriversi? Gli ideali, fondamentali, da soli non bastano

Gli incentivi selettivi:

- la possibilità stessa di essere assunti (il c.d. *post-entry closed shop*).
- il diritto esclusivo all'esercizio dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro
- il “servicing” (assistenza giudiziaria e fiscale; iniziative per il tempo libero),
- la tutela assistenziale in caso di disoccupazione (Ghent),
- il godimento di prestazioni mutualistiche/assistenziali (bilateralità e paritarsime)

Incentivi fondamentali alla membership sono anche quelli identitari e ideologici, legati al valore politico di sentirsi meno deboli nel gruppo, di lottare per una società più giusta.

**4.** Negli ultimi 30 anni il sindacato ha subito in tutto il mondo più industrializzato una consistente riduzione della sua rappresentatività sociale che non sembra aver risparmiato alcun modello. Ciò è attestato dai dati sulla sindacalizzazione, sulla copertura contrattuale, sui conflitti di lavoro.

Dopo avere in alcuni paesi sfiorato il 45-50%, sul finire degli anni '70, la membership sindacale è oggi caduta: intorno al 25% in Gran Bretagna e Canada; ~ 20% in Germania, Olanda; 14% circa in Spagna; 11% negli USA e in Corea del Sud, 8% in Francia. La media dell'UE-27 è del 23%. La situazione è particolarmente grave nei paesi dell'Europa centro-orientale, dove con un paio di eccezioni stiamo poco sopra il 10%.

C'è ovunque difficoltà ad iscrivere i giovani, gli atipici e i lavoratori della conoscenza. La privatizzazione colpisce nel bacino del pubblico impiego, laddove solo in piccola parte l'immigrazione funge da argine.

L'eccezione dei paesi sistema *Ghent*: gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione. Fra il 55% del Belgio e il 75% in Svezia. Un sistema importante; una possibile evoluzione del sindacato (Cisl), ma a condizione di capirne bene i peculiarità nazionali, opportunità e rischi. Certo; non sono tutti “militanti” stile CGT. Il calo del 5% in un anno in Svezia. Il caso di Histadrut.

**E l'Italia?**

- L'Italia: un tasso medio-alto e soprattutto stabile = circa 33%.
  - 12,5 milioni di iscritti (autonomi esclusi) = primi in UE e fra i primi nel mondo
  - Cgil 2012: 5.750.000 di iscritti = massimo storico e terza in Europa.
  - Il 22% dei suoi iscritti, quasi 600.000, ha meno di 35 anni (27% dell'occupazione)
- Ma:
- Il dato potrebbe essere un po' sovrastimato / carente certificazione

- Pensionati: 50% / Under-35: 9%

La copertura contrattuale rimane fra le più alte d'Europa, senza disporre di procedure amministrative di estensione

Le capacità di conflitto si sono molto ridotte, ma restiamo fra i paesi con più scioperi al mondo

Le difficoltà del sindacato italiano sono reali e si possono cogliere meglio sul piano qualitativo anziché su quello – tipico della comparazione – dei dati quantitativi.

a) **lo scarto** fra potere sociale e risultati – generalmente modesti – dal punto di vista della condizione lavorativa (salari, precarietà, spesa sociale, formazione);

b) Le **divergenze tattiche e strategiche** fra le OO.SS riguardo al modello di sindacato (CISL: bilateralità + aziendalismo).

c) una **marginalizzazione** piuttosto inedita a cui le costringe il nuovo quadro della governance euro-nazionale;

d) una **crisi senza precedenti del sistema delle relazioni industriali**, frutto dell'azione a tenaglia delle istituzioni europee (Fiscal compact; lettera BCE), dei governi nazionali (art. 8), delle strategie centrifughe di gruppi come la Fiat.

Il cuore del problema: democrazia e rappresentanza

## 5. Le diagnosi

Le cause di questa trasformazione sono endogene ed esogene, strutturali e contingenti.

Le tesi che si confrontano sono di tre tipi:

- La “parabola”: sindacato e ciclo economico; ritorno alla normalità;
- La “varietà di modelli di capitalismo” - rilevanza del fattore istituzionali (i nordici)
- Globalizzazione e post-fordismo - strutturale (tesi in ascesa)

Le istituzioni nazionali contano (v. Gent o Thatcher), ma sono spesso involucri sempre più svuotati e funzionalizzati; le “divergenze convergenti” neoliberiste (Baccaro).

C'è poi il ruolo delle variabili soggettive (organizzative) in rapporto a quelle oggettive

Accornero:

spiegazioni di destra

- ascesa con fattori socio-economici esterni (piena occupazione),

- declino con fattori interni (politica inflazionistica, oppure conservatrice, dei sindacati)

spiegazioni di sinistra

- ascesa a fattori interni: la strategia sindacale (democrazia dei consigli; conflitto)

- declino a fattori esterni: la ristrutturazione capitalistica (neoliberalismo; finanzcapitalismo)

spiegazione di estrema sinistra

- sopravvaluta le responsabilità/colpe soggettive;

- rovescia il rapporto cause/effetti tra risorse di potere/conflitto/progresso sociale

I fattori sono endogeni ed esogeni

### **Fattori endogeni:**

- 1) economici (il nostro modello produttivo con le sue gravi e note tare)
- 2) giuridico-sindacali: i limiti del nostro peculiare modello (volontarismo) su rappresentanza, democrazia, contrattazione

**Fattori esogeni** (globali e strutturali).

La cogenza assunta dai vincoli economici e istituzionali “esterni” La governance economica europea (Fiscal compact) riduce drasticamente i margini di autonomia a disposizione dei sindacati nazionali.

### **a) I fattori macro-economici**

- 1) La terziarizzazione privata dell'occupazione e il declino dei settori storicamente a maggiore insediamento sindacale (miniere, siderurgia, auto, ora anche PPAA).
- 2) Il tramonto dei grandi conglomerati industriali (eccezioni: commercio e call centres) minore è la dimensione delle imprese, più bassa è la sindacalizzazione.
- 3) La globalizzazione. Divaricazione fra la natura sovranazionale di processi economici, e attori e procedure che restano inesorabilmente ancorati al territorio.

La duplice **fuga del capitale** (l'impresa irresponsabile)

- **verso l'alto:** transnazionalizzazione, scatole cinesi della proprietà
- **verso il basso:** subfornitura, esternalizzazioni, partite IVA

### **b) I fattori micro-economici (socio-organizzativi)**

Fordismo: “dis-integra” il lavoratore nei suoi saperi e nel suo potere di controllo sulla prestazione ma, integrandolo in vasti aggregati proletari, ne favoriva l'acquisizione

di una coscienza di classe.

Post-fordismo fa esattamente l'opposto: integra e mobilita individualmente il lavoro, favorendo processi di parziale ricomposizione della prestazione, ma - dis-integrandolo nello spazio e nelle forme giuridiche - ne inficia legame solidale e potere sociale collettivo.

Fordismo e post-fordismo politico (Revelli)

**Effetti ideologici:** ideologia professionismo vs. habitus individualista e corporativo  
**Effetti sulle relazioni industriali:** aziendalizzazione e neo-comunitarismo feudale

### c) fattori giuridico-contrattuali

a) **Precarizzazione del lavoro;** 46 tipi contrattuali. L'80% di nuove assunzioni. La diffusione di rapporti troppo flessibili crea condizioni generalizzate di instabilità giuridica e di ricatto psicologico nei lavoratori, del tutto sfavorevoli alla scelta individuale di affiliarsi sindacalmente.

b) **Le riforme delle relazioni industriali,** imposte dalla Troika/BCE, stanno provocando una de-costruzione della contrattazione collettiva in molti paesi dell'UE (Spagna, Grecia, Portogallo, Irlanda, Romania e Ungheria).

### d) fattori culturali e ideologici

**Non muta solo il lavoro; mutano pure i lavoratori.**

neo-individualismo, de-tradizionalizzazione dei legami sociali, liquidità e legami deboli. L'esperienza del rischio viene per lo più singolarizzata e spolicizzata.

Il risultato è che i lavoratori (specie i più giovani e istruiti)

- si iscrivono ovunque meno ai sindacati e ai partiti,
- scioperano di meno
- non votano per la sinistra e sono sensibili alle sirene populiste/scioviniste.

La presenza delle donne, degli immigrati, dei giovani con livelli alti di scolarizzazione, muta le aspettative e i bisogni, ai quali il sindacato deve offrire risposte e mediazioni sempre più complesse e articolate (pena: la "segregazione generazionale", i pensionati, e settoriale dei sindacalizzati).

Questo micidiale combinato disposto erode e scompagina nelle fondamenta le con-

dizioni oggettive e soggettive sulle quali il sindacato, nel corso di un secolo aveva fondato e allargato il suo insediamento sociale, i suoi presidi organizzativi.

## 5. Le prognosi

Non è vero che i sindacati sono stati fermi. Sono tutti alla ricerca disperata di una via per la "rivitalizzazione" della loro rappresentatività e del loro potere.

Buone analisi e diagnosi le abbiamo ma non è sufficiente. L'evoluzione dei sistemi organizzativi: *path dependent*. Abbiamo i nostri frame, ereditati da altre stagioni. Servirebbe operare come *learning organisation*. Un rinnovamento generazionale.

### A) Rafforzare la dimensione globale ed europea dell'azione sindacale.

Globalizzazione e post-fordismo ridislocano le mappe dei poteri e, anche se qualche ritardo, dei contropoteri. Indeboliscono alcuni – in certi settori e in certe regioni del mondo – ma rafforzano altri, in altre regioni (Cina, Vietnam).

*Le difficoltà:*

- solidarietà fra lavoratori che possono avere interessi diversi/opposti (dumping sociale)
- trasferire a livello internazionale la capacità di fare sciopero e contrattazione collettiva
- Serve il potenziamento dei coordinamenti sindacali europei (mondiali) di settore; una contrattazione collettiva di livello sopranazionale (i TCA);
- Serve una politica salariale condivisa in Europa; una politica economica alternativa al fiscal compact

### B) Battersi per l'organizzazione dei non rappresentati a livello nazionale la democrazia sindacale

Tutti i sindacati sono molto impegnati sul modello sindacale e della "rivitalizzazione". **Organising:** rappresentare i non rappresentati. I sindacati anglosassoni sono molto impegnati su questo fronte.

**CGIL:** dal Nidil alla Consulta delle professioni, dalle campagne contro la precarietà ("Giovani non+ diposti a tutto") a una contrattazione collettiva inclusiva, pochi sindacati in Europa si sono mossi tanto a riguardo. La centralità del territorio; le Camere del lavoro/sportelli.

Creare coalizioni su vertenze specifiche; il "**community unionism**" (SEIU; FIOM). Occorre cambiare la cultura organizzativa e mettere al centro l'organizzazione dei non organizzati: precari, knowledge workers, migranti. Entrare nei luoghi di lavoro dove non ci siamo. Bisogna investire risorse finanziarie e umane inedite per fare questo. Servono anche i **servizi sindacali**, la **formazione sindacale: una nar-**

**razione diversa e alternativa** a quella che propone il neoliberismo. Individuare ciò che unisce, contro ciò che divide.

Quali politiche occorrono?

A) Politiche economiche pubbliche per l'occupazione (Piano del lavoro)

B) Mercato del lavoro: lotta contro la precarietà

**C) Il sistema delle relazioni industriali:**

Il sistema delle relazioni industriali può tanto ma non tutto.

a) Macro. “ricquistare il CCNL”; riprendere l'art. 39 Cost.; tappare la falla aperta nell'art. 19 dello Statuto; cancellare l'art. 8. Democrazia, rappresentanza, contrattazione

L'accordo Cgil, Cisl, Uil del 30 aprile: un buon accordo?

b) Micro. Agire sulle nuove vulnerabilità del capitalismo post-fordista:

**a) nella produzione materiale.** Se i lavoratori da vincolo divengono una risorsa, allora il loro essere risorsa può e deve diventare un nuovo vincolo.

**b) nella produzione simbolica.** Il “consumerismo politico” e la “politizzazione del mercato” agendo sul profilo reputazionale delle imprese (**controbrand**) Campagne di informazione e boicottaggio, molto temute dalle aziende, e dunque molto efficaci (Nike, Nestlè, McDonald's, Ryanair, Omsa, Mango e Benetton (Bangladesh)

**Il ruolo della concertazione.** Per la sinistra radicale, la concertazione = “democrazia autoritaria”, tesa a neutralizzare il conflitto sociale. Bilancio effettivamente negativo. Tutta colpa della concertazione? No! C'erano alternative? Difficile dire: “Seppur non amato, il neocorporativismo non aveva alternative” (Crouch).

---

La via italiana alla concertazione: originale rispetto all'idealtipo neocorporativo:

- 1) basso grado d'istituzionalizzazione: non ha formalmente pregiudicato l'autonomia e il conflitto;
  - 2) disponiamo RSU che, eletti da iscritti e non iscritti, fanno contrattazione aziendale;
  - 3) adoperiamo il referendum come strumento di validazione degli accordi, secondo un modello estraneo alla teoria e alla prassi neocorporativa.
- 

Tutto ciò conferisce ancora al nostro movimento i caratteri distintivi di una democrazia sindacale che, seppure assediata, resta qui più vitale che non in qualunque altro modello comparabile. E ne spiega forza qualche numero.

E' vero però che oggi, entro il vincolo rigidissimo delle politiche di austerità, i margini dello scambio politico si sono drammaticamente ristretti in tutti i PIIGS. Oggi cade da destra, perché prima le imprese e poi gli Stati non hanno più interesse allo scambio politico col sindacato.

**Il conflitto** che emerge oggi è solo la punta dell'iceberg di un disagio che monta in settori sempre più ampi della popolazione. Gli indizi sono vari. Non possiamo prevedere cosa potrà accadere domani, con l'aggravarsi della crisi. Il sindacato deve sapere interpretare e rappresentare questo disagio e questo conflitto.

Ma l'opzione per il conflitto “a prescindere” ha anch'esso forti limiti; non tiene conto

- 1) dell'enorme asimmetria dei poteri in campo; il caso greco;
- 2) delle aree del lavoro (e del non lavoro) meno organizzate, per le quali il conflitto è un'opzione troppo costosa e poco praticabile.

Io vedo un duplice scacco oggi, tanto alla concertazione quanto al conflitto, ridotte entrambe a una sostanziale impotenza. Qui si può leggere tutta la gravità della crisi. Serve usare queste due mezzes debollezze, conflitto e concertazione, per massimizzarne duttilmente e tatticamente, l'uso a seconda delle fasi.

**La democrazia interna e la partecipazione**

Il ciclone Grillo riflette un problema che parla anche al sindacato. Bisogna in tutti i modi disinnescare la percezione – già molto diffusa – di un sindacato burocratico e autoreferenziale. Altro che “sindacato degli iscritti” (Cisl)!

Il referendum è un pezzo di questo processo. Non l'unico. Si presta a qualche seria obiezione “teorica” (Bobbio) – “la democrazia non abita a Gordio” - laddove nella pratica può essere un'arma a doppio taglio (il caso inglese; il caso Marchionne).

All'apertura e alla trasparenza, non c'è alternativa. Un sindacato può dirsi rappresentativo quando nell'esercizio della rappresentanza che gli è stata conferita, riesce ad attivare **percorsi decisionali ricchi di partecipazione** allargare la platea, dialogare in coalizioni coi movimenti sociali che più esprimono istanze comuni alle nostre, democratizzare i processi decisionali, la scelta delle priorità.

Conseguire **risultati - materiali e simbolici, negoziali e politici** - in grado di rafforzare il vincolo di fiducia e consenso che lo legano alla propria base sociale di iscritti e simpatizzanti.

**Antonio D'Andrea***Docente Università di Brescia*

Grazie dell'invito e di quanto centrata sia la riflessione che ho preparato già all'interno di una manifestazione che già è stata avviata in mattinata e che ha già avuto dei contributi anche specifici. Non ho avuto neanche il tempo di concordare con Adriana Apostoli la spartizione del nostro intervento e spero che le cose che vorrei dirvi non siano del tutto ed assolutamente ripetitive rispetto a quello che avete già sentito, se no mi scuserete. Ho fatto quello che ho potuto.

Allora, il contributo di un costituzionalista, quindi non di un giuslavorista e neanche di un sociologo, che peraltro non si occupa, in modo specifico, di relazioni industriali, ma più prosaicamente della democrazia, dell'assetto organizzativo e democratico, il modo come ho inteso affrontare questo intervento è un modo – come dire – estremamente legato al titolo del convegno, che è democrazia e rappresentanza sindacale, proprio per rispondere esattamente al quesito con le competenze che mi sono proprie, quelle delle cose che studio.

Allora io vorrei dire che sento l'esigenza di dire che il tema della democrazia, di questo convegno – questo ed altri – si cala in un contesto in cui è molto acuta, in sé e per sé, la crisi della democrazia. E la crisi della democrazia, vorrei dire, è qualcosa che va oltre la difficoltà del sistema politico o, diciamo pure, la disaffezione verso l'appartenenza dei lavoratori al sindacato. La crisi della democrazia, acutissima in Italia, ed anche, vorrei dire, fuori, ma con specificità italiane, ci impegna a descrivere una difficoltà nel dire persino che cosa deve fare un governo democratico, cosa può fare un parlamento democratico, qual è il ruolo di un'istituzione qual è quella del Capo dello Stato, com'è possibile che si possa reggere un ordinamento democratico che si affida totalmente ad un organo burocratico qual è il Capo dello Stato.

Tutto questo è – come dire – un tema impegnativo, che riguarda anche com'è possibile coniugare la democrazia così come l'abbiamo conosciuta oggi con una questione elevatissima che riguarda la struttura di una organizzazione sovranazionale come l'Unione Europea, come possiamo pensare di ragionare su una circostanza di cui è incerto l'assetto in una organizzazione sovranazionale come l'Unione Europea perché possa definirsi pienamente democratico e stabilmente democratico sulla base delle categorie che ci appartengono. Dico che ci appartengono come giuristi.

Ora, d'altro canto come giuristi noi una definizione di democrazia dobbiamo darla. Nel mentre sono possibili, e vengono svolte, vengono fatte, analisi che danno della

democrazia definizione sociologiche, noi giuristi siamo impegnati a dire, perlomeno quando possiamo dire, di essere dentro un contesto democratico occidentale. Ci deve essere un minimo che ci dice: siamo in un ordinamento democratico perché c'è una Costituzione, perché c'è una Costituzione che contempla i diritti, perché accanto ai diritti classici e di libertà ci sono i diritti sociali. Perché c'è il pluralismo istituzionale. Ci sono vari livelli di governo, non solo lo Stato centrale, ma anche gli enti più vicini ai cittadini. Ci sono ordini di garanzia: il Capo dello Stato.

Noi non siamo in grado di dire che cos'è democrazia. E vediamo dunque se siamo in grado di fare questo, di comprendere la straordinaria gravità della crisi della democrazia del nostro Paese. È un problema altro, diverso e, vorrei dire, persino più importante della crisi della rappresentanza. D'altro canto, la rappresentanza sindacale e la rappresentanza politica vanno affrontate. Sono la stessa cosa? La risposta è, naturalmente, no. Ma dobbiamo sforzarci di dire che cosa ci attendiamo dal principio rappresentativo, cosa ci attendiamo in un contesto che vorremmo definire democratico.

E allora, anche per interagire con le cose che ho sentito prima, diciamo intanto che la rappresentanza non va confusa con la partecipazione. Un professionista non confonde i due piani. La rappresentanza deve essere il contrario della partecipazione. La rappresentanza presuppone che il rappresentato ed il rappresentante sono due valori distinti e chi rappresenta qualcuno è chiamato a svolgere un ruolo, se no non è rappresentante.

Allora, la rappresentanza politica e sindacale nasce intorno a questo concetto: ci si affida a qualcuno che sa e non è ipotizzabile delegare tutto, non tutto si può delegare al rappresentante. Residua sempre un più o meno di partecipazione che significa assumere direttamente decisioni in luogo di quelle che vengono assunte dai rappresentanti.

Per esempio, il referendum è uno strumento che supera la rappresentanza. Se c'è un referendum, se c'è un referendum deliberativo, abrogativo, etc., quel referendum è uno strumento partecipativo che bay passa, supera la rappresentanza. Per il nostro ordinamento, per esempio, quello costituzionale, il referendum è visto con molta cautela, con molta attenzione. Il referendum è abrogativo, vuol togliere di mezzo normative legislative ritenute dal corpo elettorale sovrano non più in grado di condizionare la vita della comunità e lo si può fare solo quando questo referendum è sufficientemente partecipato. Anche qualora fosse indetto il referendum, può essere invalidato dall'assenza della partecipazione. È, come dire, uno strumento ridotto, molto ridotto, piccolo. Persino le grandi riforme, quelle costituzionali, possono essere assunte direttamen-

te dalla rappresentanza, escludendo un diretto coinvolgimento del corpo elettorale. È accaduto, per esempio, con riferimento alla tristissima e, non so per quale ragione, sbandierata riforma dell'articolo 81 in tema di pareggio di bilancio. Sì, i ruoli rappresentativi hanno deciso, approvando, nelle due delibere previste da ciascuna istanza, con una maggioranza tale da impedire l'appello al popolo. Ricordo questo dato soltanto per stabilire qualche concetto di base, che descrive, in qualche modo, come nel nostro ordinamento la democrazia sia sostanzialmente di tipo rappresentativo e non partecipativo. Sto parlando di ordinamento costituzionale, definizione dell'aspetto generale dell'ordinamento.

Dopo di che – mi scuserete per le imprecisioni nelle cose che dico o per la superficialità delle stesse – vorrei provare anche a dire qual è la vera fondamentale distinzione che c'è tra rappresentanza politica e rappresentanza sindacale, perché c'è una differenza, ed io questa differenza la colgo direttamente dalla Costituzione, ripeto, da quella stessa Costituzione che noi sappiamo essere in crisi per ragioni – come dire – molto più impegnative, che non sono solo quelle della rappresentanza. È stata invocata la circostanza che si debba protestare in modo plateale qui a Brescia, sabato, contro la sentenza della Magistratura, considerando quella sentenza lesiva della possibilità delle forze politiche di stare insieme in un governo. Sono motivazioni profondamente preoccupanti. Siamo ben oltre l'assenza del ruolo della capacità del sindacato di decidere. Sono lo stravolgimento di una concezione minimale di democrazia di tipo liberale. E noi siamo in questo contesto e di questo dobbiamo parlare, ma dobbiamo essere avvertiti del contesto nel quale avviene anche questa discussione.

Provando a recuperare la distinzione tra rappresentanza politica e rappresentanza sindacale, io direi che la rappresentanza politica serve a determinare a chi si affida l'interesse e l'indirizzo politico del Paese. La rappresentanza politica serve ad eleggere i parlamentari. Noi abbiamo un modello di governo parlamentare. Da quella elezione i nostri rappresentanti assumeranno decisioni in vista della formazione di un Governo. Quindi la rappresentanza serve a dare un Parlamento, e dunque un Governo, con gli organi politici. A questo serve. La rappresentanza politica è questa.

A che serve la rappresentanza sindacale? Mi chiedo.

Secondo la Costituzione, la rappresentanza sindacale serve alla stipulazione dei contratti. La rappresentanza è importante ed assume una veste, per certi versi anche di XXX, considerando anche l'articolo 39, ma i sindacati, se sono registrati, e sulla base dei propri iscritti, sono in grado di concludere accordi di categoria. La Costituzione intende un sindacato che si impegna ad esistere, e lo può fare liberamente.

Ci sono due piani distinti: l'organizzazione sindacale resta libera, ma se si vuole fare il contratto, quell'associazione sindacale si registra, viene controllata sotto il profilo della democrazia interna, come un modello che non sia attuato, ma interessa recuperare il senso di quella norma costituzionale, il senso che per i costituenti, attraverso procedure perfino discutibili, che nei fatti sono state superate, il sindacato, organizzazione libera, diventa rappresentativo di qualche cosa se è in grado di stipulare i contratti che sono collettivi, di tutta la categoria.

Ora, questo principio è un principio, secondo me, che ha ancora un senso. La rappresentanza del sindacato è una rappresentanza che ha un suo valore, una sua forza, persino una sua ragione, se quel sindacato è in grado di stipulare contratti, che sono contratti di natura collettiva.

Da un lato, sul versante della rappresentanza politica, c'è chi vorrebbe superare la rappresentanza politica tout court, così come l'abbiamo intesa. Perché quando si dice, per esempio, di eleggere direttamente il Capo del Governo, quando si dice che bisogna semplificare le funzioni di tipo politico ed individuare un organo in grado di decidere da solo e di determinare la vita politica del Paese, in realtà si rende a superare un'idea della rappresentanza in Italia e questo è anche accaduto nello strumento legislativo, perché la legge elettorale questo aveva in mente, al di là delle liste bloccate, al di là del peso di maggioranza. L'idea di una legge elettorale che in qualche modo metteva insieme, miscelava diversi elementi, era quella di favorire il più possibile un'individuazione diretta del corpo elettorale e del vertice politico dello Stato.

Quindi noi assistiamo alla crisi della rappresentanza politica non soltanto perché il sistema politico si è liquefatto, ma perché, come dire, è stata inserita nel sistema una serie di scelte che hanno, in qualche modo, persino lasciato intendere che un partito può vivere meglio se fa le primarie. È il suicidio del partito. È il suicidio: una leadership politica che sente il bisogno di vitalizzare il proprio elettorato politico, che fa sottoscrivere perché così mobilita, è come dire la cessazione ... non so se poi dopo il Novecento c'è un'altra cosa. Io so soltanto che non c'è più il partito. In effetti, ci si sforza moltissimo di declinare quell'appartenenza come un movimento, un partito leggero ... ecco, vedete, è la negazione di un'idea su cui si è fondata la democrazia occidentale, dopo di che non si può essere troppo modernisti e pensare che queste cose, che nutrono la mente di tanti alla fine non lascino il segno. Perché c'è l'idea che probabilmente un sistema scassato può essere superato da qualcuno che è nuovo, del tutto nuovo, perché, scassato per scassato ...

Col sindacato sono stati fatti confronti sulla rappresentanza, culturalmente devianti,

perché, in realtà, è stata abbandonata – e così ve la leggo – l'idea che il rapporto di lavoro, la regolamentazione dei rapporti di lavoro, è inevitabilmente un'affermazione di tipo collettivo, dei contatti individuali, di questa idea del rapporto di lavoro individualizzato inevitabilmente è in grado di ripercuotersi sulla inutilità dell'aderenza, dell'appartenenza al sindacato, con la stessa parcellizzazione dell'attività contrattualistica. Ogni azienda si fa il suo, di contratto. Ogni azienda vota.

Ecco, l'idea è la negazione della rappresentanza così come l'abbiamo conosciuta e come l'abbiamo declinata nella nostra Costituzione, che è una Costituzione, voglio dire, che si tiene tutta insieme. Non è che questa idea della rappresentanza politica e sindacale può essere spezzata, frammentata rispetto al resto. La nostra è una Costituzione dove in una prima parte ci sono i diritti, una seconda parte è declinata in qualche modo, e tenta di definire l'organizzazione dell'assetto, ma c'è dietro un pensiero. Le due Camere, che fanno le stesse cose, vengono presentate come una bizzarria, come un bizantinismo, ma sono state le due Camere che fanno le stesse cose che hanno impedito ad una minoranza di governare il Paese.

È un dato di fatto, e l'hanno pensata mica male. Si può, naturalmente, mettere in questione questo disegno, lo si può considerare morto, ingestibile. Si può non avere un atteggiamento ottusamente conservatore come potrebbe essere quello che sto cercando di rappresentare, ma invece io non ho questa preclusione. Voglio semplicemente dire che la Costituzione, compresa la parte che riguarda il sindacato, e ancorché non attuata nel suo articolo 39 per quello che riguarda la capacità dei sindacati, solo quelli registrati, di fare i contratti, ha una sua logica. La nostra Costituzione sa benissimo che i processi decisionali sono così complicati, sono così lunghi. Non so se siamo ancora nel tempo nel quale questa visione è una visione romantica che va abbandonata, perché con un clic si può far tutto. E si può anche essere consapevoli, nel far tutto, nello scegliere in questo o quello. Non lo so. Dico semplicemente che la risposta alla crisi economica e finanziaria europea non può, secondo me, essere declinata prescindendo da quelli che sono i risultati accertati in una riflessione su quella che è la democrazia sociale.

Non possiamo affrontare queste crisi, queste sfide, rinunciando a quella che è una conquista di tipo culturale. E dunque la dimensione democratica – questa è la conclusione definitiva – la costruzione di un avviamento democratico presuppone necessariamente più rappresentanza che partecipazione.

---

Intervento registrato visto dall'autore

**Umberto Romagnoli**

*Università di Bologna*

### ***Rappresentare il lavoro in un sistema di democrazia costituzionale***

Tradizionalmente, il lavoro dipendente si è giovato di una rappresentanza a struttura binaria: i partiti di sinistra si sommarono ai sindacati. Viceversa, adesso che della sinistra politica si parla come del soldato partito per il fronte e mai tornato a casa – c'è chi dice che sia morto e chi dice che sia caduto prigioniero del nemico, ma guadagna consensi anche l'idea che abbia disertato – il lavoro dipendente è sotto-rappresentato e anzi, nel corso di pochi decenni, è passato da un regime di rappresentanza bicefala ad un regime di sotto-rappresentanza rissosa.

E' innegabile che le cose non filassero lisce nemmeno prima, perché la coabitazione dei soggetti della rappresentanza non era regolata da una suddivisione dei ruoli più solida e precisa di quella che è dato tracciare tra sfera politica e sfera sociale. Ma frizioni e attriti erano da considerarsi fisiologici. In ogni caso, erano funzionali all'obiettivo di mettere il lavoro dipendente nella condizione di competere col capitale. Insomma, la sovra-rappresentanza di cui disponeva conferiva al lavoro dipendente il carisma di un soggetto egemone. Nel politico e nel sociale. Per questo, l'eccesso di rappresentanza faceva apparire secondario il tasso di democraticità della medesima. Soltanto adesso – adesso che la tendenza dei partiti a contendersi i consensi elettorali nella convinzione che la distinzione destra-sinistra sia diventata obsoleta s'intreccia con le tensioni anti-unitarie che percorrono scompostamente il pluralismo sindacale – si percepisce l'indispensabilità di forme di controllo sulla legittimazione del potere di rappresentare e il suo esercizio.

Per non enfatizzare il tema, non mi propongo di sostenere che il calo di rappresentanza sia la causa della demolizione dell'egemonia acquisita dal lavoro dipendente. Il processo di erosione era già cominciato per conto suo e, probabilmente, si sarebbe sviluppato lo stesso. Tuttavia, colpisce l'assenza di un accurato monitoraggio delle reazioni alle modificazioni strutturali subite dalla rappresentanza. Pertanto, c'è da chiedersi se all'opinione pubblica si voglia nascondere qualcosa d'importante oppure se non ci sia assolutamente niente da tenere nascosto.

La risposta per la quale propendo è senz'altro la seconda. Come dire: la mancanza di informazioni è interpretabile semplicemente come un riflesso del generale disinteresse.

Sarebbe inutile argomentare la mia persuasione con un lungo discorso – che gusto c'è a ripetere cose arcinote? Per questo, giudico più opportuno riportare il brano di una conversazione di cui sarebbero stati al corrente in pochi se un editore non avesse deciso di darne conto in un agile libretto. Il brano è conciso, ma illuminante.

“Andrea, riesci a immaginare un dirigente di un sindacato come la Cgil che dica: il lavoro salariato non è più importante come prima?”, è una domanda d'inconfondibile intonazione retorica che Vittorio Foa rivolge al suo interlocutore che all'epoca faceva parte della segreteria della confederazione. “No, però, bisogna cominciare a pensarci”, è la secca risposta. Ma Foa si affretta a precisare: “Forse, bisogna cominciare anche a dirlo”.

Se si tiene conto che il dialogo ebbe luogo quando, calendario alla mano, il Novecento aveva i giorni contati, non si può non condividere una conclusione di questo tenore: quel che succede nel sindacato, e tra sindacati, è considerato dalla generalità dei comuni mortali un fatto, se non proprio ininfluenza sul loro quotidiano, appartenente a logiche, dinamiche e problematiche distanti dai loro bisogni reali. Per questo, non attira la loro partecipata attenzione.

Tutto ciò era impensabile finché il sindacato ha potuto avvantaggiarsi di un insieme di giudizi e pregiudizi a lui favorevoli, in bilico tra apologia e ideologia, riscaldati dal sentimento di gratitudine delle moltitudini cui procurava vantaggi pratici, cioè fino agli anni '70 del secolo scorso.

Cosa è successo nel frattempo?

Tante cose, certo. Ma è successo anche che il sindacato è arrivato con estremo ritardo a decifrare un mondo del lavoro dove l'industria è meno centrale, anche se non meno essenziale, e l'operaio-massa addetto alla catena di montaggio è una figura-simbolo vicina al tramonto. Un mondo dove si assottigliano le basi materiali del predominio politico e culturale del lavoro salariato a tempo pieno e indeterminato nelle macro-strutture della produzione standardizzata dell'epoca fordista. Un mondo dove il lavoro si declina al plurale.

Sarà perché, come diceva Antonio Gramsci, il Novecento è stato il secolo durante il quale come si è compiuto il maggior sforzo collettivo per creare, con rapidità inaudita, “con una coscienza del fine mai vista nella storia e con ostinazione feroce, un tipo nuovo di lavoratore e di uomo”. O sarà perché, come, preferisce dire Aris Accornero, il Novecento è stato “il secolo del lavoro”: “tutti ci alzavamo alla medesima ora, tutti uniformati negli orari giornalieri, settimanali, annui” e tutti pensavamo che “la vita lavorativa si svolgesse su tutto l'orario giornaliero per tutti i giorni feriali della

settimana in tutti i mesi lavorativi dell'anno, fino alla pensione”. Fatto sta che questo modello antropologico-culturale, dopo aver funzionato come referente del diritto del lavoro, non ha resistito all'usura del tempo. Eppure, a dimostrazione del fatto che è più facile imparare che disimparare, non se ne è tenuto conto. Tuttora visibile, infatti, è lo spaesamento di un sindacato che, dopo avere tanto massificato e livellato, deve imparare ad agire sul diverso, sul disomogeneo, sul disperso. E ciò anche perché, di fronte alla dimensione individuale, il sindacato si è sempre trovato a disagio e anzi l'intera storia sindacale è attraversata da un conflitto latente per il primato del collettivo sull'individuale, anche se la prevalenza del primo non esclude l'ambiguità di un collaterale e quasi sotterraneo traffico col secondo che presuppone il rifiuto di valorizzarlo in un orizzonte di senso meno opaco.

Lo stesso statuto dei lavoratori ha contribuito a stabilizzare la subalternità dell'individuale al collettivo organizzato.

Difatti, la versione statutaria dell'art. 19 obbligava a valutare la maggiore rappresentatività dei sindacati che hanno raccolto l'eredità più matura del movimento operaio al livello confederale, ossia al livello più alto possibile di centralizzazione burocratica dove i singoli rappresentati non hanno accesso diretto, e dissimula anche a se stesso che la maggiore rappresentatività è uno stato di grazia che non può durare in eterno. Dal conto suo, l'art. 28 disegna una speciale corsia processuale per la repressione giudiziaria di comportamenti dell'impresa lesivi dei diritti individuali di libertà sindacale, ma ne ammette la transitività soltanto da parte di istanze collettive strutturate, sommariamente identificate nei sindacati “nazionali”. Infine, il titolo III non contiene elementi per definire né la posizione dei rappresentanti sindacali di fronte ai rappresentati né la fonte della loro legittimazione ad agire, come capita sovente, oltre i limiti di un mandato associativo.

Insomma, in perfetta continuità con una tradizione del pensiero giuridico che si è solidificata in età corporativa, il legislatore statutario autorizza interpreti e operatori a raffigurarsi il sindacato a stregua di un rappresentante sui generis, più un tutore che un mandatario, e il suo rappresentato a stregua di un soggetto a metà strada tra il capace e l'incapace, da trattare in qualità di destinatario finale di decisioni vincolanti assunte in suo nome e per suo conto.

A lungo, la cosa non venne vissuta nell'immaginario collettivo come un abuso di potere. In realtà, non poteva nemmeno esserlo, perché nell'Occidente capitalistico il sindacato che si riprometteva di traghettare gli uomini col colletto blu e le mani callose dallo status di sudditi di uno Stato elitario allo status di cittadini di uno Stato

democratico pluriclasse. Per questo, non è stravagante parlare del sindacato come di un eroe distratto. In effetti, non si è ancora reso conto che lo status di cittadinanza riconosciuto da una democrazia costituzionale non solo ha sostituito il lavoro come prius generatore delle aspettative di un'esistenza dignitosa, ma è anche il veicolo delle istanze di autodeterminazione dell'individuo di fronte a qualunque potere, per benefico e protettivo che sia: come, per l'appunto, il potere sindacale.

Proviamoci, allora, a rivisitare lo statuto dei lavoratori sulla base di un canone interpretativo che ne fa la scoperta di un Nuovo Mondo in attesa del suo Colombo.

Vero è che lo statuto non rende obbligatoria la direttiva ermeneutica di familiarizzare interpreti ed operatori con una grammatica e una sintassi poco conosciute come sono quelle che antepongono alla figura del cittadino-lavoratore la figura del lavoratore-cittadino. Ma nemmeno può vietarla. Dopotutto, le operazioni di adattamento delle leggi alla realtà che cambia appartengono alla routine dell'invisibile cabina di regia che presiede da sempre alla formazione del diritto vivente. Non è quindi una stranezza che vi sia sottoposto lo statuto. Amenoché non si ritenga immutabile l'interpretazione che esauriva la portata innovativa dello statuto nella scelta politica di migliorare l'habitat in cui il sindacato svolge la propria attività, come se tutto il resto non contasse o come se quanto di positivo ci si poteva aspettare non potesse venire che da lì. Perlomeno, oggi è consigliabile abbassare i toni. Anche Gino Giugni ne presentava la necessità. Concludendo il suo primo discorso pubblico sullo statuto, di cui i giornalisti dicono che è stato il papà, osservava: "ci sono due modi d'intendere questa legge: come dato collegato a una precisa scelta effettuata nel 1969-70 o come base di partenza per costruire su di essa altre cose, soluzioni ancora più nuove. Sono due modi, però, che non sono in contrasto l'uno con l'altro e si tratta di farli interagire".

Come è noto, la normativa statutaria è la risultante della combinazione di due linee di politica del diritto. La prima, e più marcata, è quella del sostegno del sindacato nei luoghi di lavoro. La seconda, più accennata che sviluppata, è quella del garantismo individuale del cittadino contrattualmente tenuto ad adempiere l'obbligazione di lavorare. La prima è un prodotto importato dall'America del new deal degli anni '30. Nemmeno la seconda è un prodotto made in Italy. E' di fabbricazione euro-continentale. Stanno lì a certificarlo le sue ascendenze: esse sono riconoscibili nella prima costituzione post-liberale dell'età contemporanea, quella di Weimar del 1919, sulla quale è modellata la nostra stessa costituzione – l'una e l'altra protese ad assicurare la polivalenza dei diritti di cittadinanza, imponendone il rispetto anche nei

rapporti interprivati.

E' per il tramite di questa articolata linea di politica del diritto che lo statuto concede al lavoratore più di ciò che il contratto – un contratto di scambio tra utilità economiche – di per sé può dargli. Come dire che lo statuto suona come la definitiva conferma dell'errore commesso da intere generazioni di operatori giuridici: il lavoro non bussò alla porta della storia giuridica esclusivamente per essere catturato nelle categorie logico-concettuali del diritto dei contratti tra privati; casomai, questa non era che lo stadio iniziale di un'evoluzione lontana dal suo sbocco conclusivo, ossia altro non era se non una sua provvisoria sistemazione.

Anche per questo, e dunque non solo perché promosse la presenza del sindacato nei luoghi di lavoro, lo statuto segnò un nuovo inizio.

Viceversa, con la complicità involontaria della cultura giuridica di cui è produttore e al tempo stesso consumatore, nemmeno il sindacato del dopo-statuto ha percepito che il riposizionamento del lavoro nelle zone alpine del diritto costituzionale ha spezzato una tradizione di pensiero formatasi "nella prima modernità" allorché, come scrive Ulrich Beck, "dominava la figura del cittadino-lavoratore con l'accento non tanto sul cittadino quanto sul lavoratore. Tutto era legato al posto di lavoro retribuito. Il lavoro salariato costituiva la cruna dell'ago attraverso la quale tutti dovevano passare per poter essere presenti nella società come cittadini a pieno titolo. La condizione di cittadino derivava da quella di lavoratore".

Non che il lavoro non sia tuttora il passaporto per la cittadinanza, tutt'altro; ma la costituzione nega che la correlazione biunivoca tra lavoro e cittadinanza possa continuare ad avere la caratteristica instabilità di una barca con sopra un elefante. Adesso, l'homme situé – come direbbe Alain Supiot – non può più sovrastare il citoyen e rubargli spazio. Dopotutto, la costituzione non conosce la dicotomia contratto di lavoro subordinato-contratto di lavoro autonomo. Come dire: mentre i codici civili hanno sempre ragionato in termini di modalità tecnico-giuridiche di svolgimento del lavoro dedotto in contratto, la nostra costituzione si preoccupa di rimuovere situazioni soggettive di debolezza e disuguaglianza sostanziale comunque e dovunque si manifestino. Per questo, è una faziosità seguire a sponsorizzare la centralità del lavoro dipendente ereditato dal secolo scorso fino a farne il perno del complesso degli apparati e delle tutele che danno corpo all'idea di cittadinanza.

Fino agli anni '60 inoltrati, invece, si era operai o contadini non solo nel modo di parlare e di vestire. Operai e contadini erano diversi in tutto, anche nel godimento dei diritti. Era certamente un'eresia giuridica. Ma era condivisa. La monocultura che

aveva gestito praticamente indisturbata il cambio di regime determinato dalla rottura dei vincoli feudali cui seguì l'uso generalizzato dello strumento del contratto aveva chiuso gli occhi di fronte alla realtà e finse di non sapere che, se la libertà contrattuale è la preconditione dell'autodeterminazione, quest'ultima può non esserci nonostante la proclamata libertà contrattuale. Infatti, l'ideologia giuridico-politica che fa dell'autonomia negoziale il mezzo di cui dispone l'individuo per affermare la signoria su se stesso e riappropriarsi del suo destino era una mistificazione: la controscaipa etica del dinamismo dei processi economici che sconvolgeva le società pre-industriali.

Quanto fin qui detto presuppone che l'impatto dello statuto avrebbe dovuto tradursi in un'interpretazione estensiva del divieto di espropriazione nei luoghi di lavoro dei diritti civili e politici derivanti dallo status di cittadinanza al punto di ravvisarvi la punta di un iceberg di inusitata grandezza e dunque non solo una sfida ai criteri di razionalità ed ai parametri di efficienza che hanno assicurato il successo del capitalismo industriale, ma anche l'input normativo indispensabile per andare oltre la concezione della disciplina del rapporto di lavoro come regolazione d'impianto privato-contrattuale di un rapporto di mercato.

Si dirà che la sfida non è stata raccolta perché non risulta che il sistema produttivo abbia cercato sul serio di rilegittimarsi attraverso l'adeguamento dei suoi principi d'azione a tutti i valori di cui è portatore il fattore lavoro, anche a quelli non negoziabili né monetizzabili. Per giunta, si dirà che è in pieno svolgimento un processo di rimercificazione del lavoro, avallato dallo stesso legislatore repubblicano. Tutto questo però significa soltanto che il "non detto" dello statuto si situa più in profondità di quanto non supponesse Massimo D'Antona che lo ravvisava nell'assenza di una risposta all'interrogativo "chi rappresenta chi" e con quali responsabilità. La ricchezza del taciuto è più intrigante perché, come il lavoro industriale ha raggiunto il culmine della sua emancipazione allorché la prima modernità ne ha fatto la legittimazione sociale dei diritti di cittadinanza, così – adesso che la fabbrica non è più uno dei grandi laboratori della socializzazione e il deteriorarsi della rappresentanza del lavoro dipendente finisce per isolarlo – è alla cittadinanza che tocca emanciparsi dall'originario paradigma per acquistare la valenza di un collante della società dei lavori.

Pertanto, la direzione di senso del tratto dell'itinerario percorribile dal diritto del lavoro è graficamente traducibile in un contro-movimento.

Se all'inizio il movimento fu segnato dal passaggio dallo status al contratto, il futuro sta nel ritorno allo status. Che non può certo essere lo status occupazionale o professionale acquisibile per contratto, per la semplice ragione che l'esigibilità dei diritti di

cittadinanza è indipendente tanto dall'attualità di un rapporto di lavoro subordinato quanto dalla tipologia delle fonti istitutive dei rapporti mediante i quali avviene l'integrazione del lavoro nell'attività economica.

C'è dunque un modo d'intendere lo statuto che, pur esortando a svilupparne tutte le implicazioni riguardanti il lavoratore in quanto cittadino, non è inconciliabile con quello, finora prevalente nella cultura sindacale, che promuove gli interessi del cittadino in quanto lavoratore. Piuttosto, si tratta di rivederne gli intrecci al fine di individuare nuove priorità.

Bisogna riconoscere che finora nessuno ci è riuscito.

Tuttavia, la fortunata formula del "sindacato dei diritti" che sintetizza con la ruvida sobrietà di uno slogan il senso del lascito culturale di Bruno Trentin ha messo il sindacato sulla strada giusta. Purché sia chiaro – si sappia e si dica – che quelli cui si allude sono non tanto i diritti dei lavoratori quanto piuttosto i diritti dei cittadini che lavorano, od hanno il diritto di lavorare, e che il parametro per apprezzarne l'utilità sociale è quello che ne misura l'idoneità a permettere al rappresentato di fruire del pacco-standard di beni e servizi corrispondente, per l'appunto, alla cittadinanza garantita da una democrazia costituzionale.

**Maurizio Landini***Segretario Generale Fiom-Cgil*

Io penso che l'interessante discussione che oggi abbiamo fatto, gli interventi che qui ci sono stati, siano molto utili non solo per analizzare quello che sta succedendo, ma anche per provare a delineare una strategia, un'azione che la FIOM e la CGIL debbono provare a mettere in campo.

Vorrei partire da due cose: la prima riguarda la questione della democrazia. Il titolo "Democrazia e rappresentanza sindacale", appunto, indica due tempi che hanno un rapporto tra di loro ma che hanno anche una loro specificità. Io penso che noi siamo di fronte ad una crisi della democrazia, non solo nei luoghi di lavoro, ma di una crisi della democrazia e rappresentanza e, secondo me, non soltanto di una crisi della rappresentanza politica.

L'origine della crisi della democrazia sta nella domanda: chi decide e che cosa? Se ci pensiamo un attimo, siamo di fronte al fatto che in questi anni è avvenuta una concentrazione del potere finanziario ed economico senza precedenti. Se uno ci ragiona, diciamo che l'unico soggetto, l'unica cosa che può tranquillamente girare per il mondo senza essere considerato da nessuno se non dal destino, è il capitale. E, da un certo punto di vista, quando dico che siamo in presenza di una concentrazione del potere finanziario ed economico che non ha precedenti, è perché mi chiedo chi prende le decisioni che riguardano la vita delle persone? Chi partecipa alla scelta su cosa si produce, in quale modo si produce?

Io penso che siamo di fronte ad un dubbio, perché una delle ragioni della crisi della rappresentanza, sia politica che sindacale, secondo me nasce da questo problema, da questo processo. E questo ha determinato sia una redistribuzione della ricchezza a danno di chi lavora, ma anche una crisi della rappresentanza politica ed istituzionale. In Europa chi è che decide? Sono gli Stati, sono le Nazioni? Ma non solo in Europa. E non siamo forse di fronte al fatto che la cosiddetta finanziarizzazione dell'economia non è frutto anche di provvedimenti politici che i Governi degli Stati, a partire dagli Stati Uniti ma non solo, hanno fatto per permettere, appunto, al capitale di potersi muovere come riteneva più opportuno, fuori da qualsiasi controllo e fuori da qualsiasi possibilità di discussione?

Io penso che uno dei problemi con cui noi siamo chiamati a fare i conti è questo, che riguarda, se volete, anche le dimensioni delle multinazionali. Così come il peso dei fondi, finanziari ma anche, in alcuni casi, previdenziali, che si sono determinati

in questi anni sono indubbiamente, secondo me, uno degli elementi di novità da cui partire. Quindi, se si parla di crisi della democrazia, da cui poi far discendere un'idea di società, un modello di sviluppo, un'idea di relazioni e di rapporti, un ruolo del lavoro, se questo è il punto da cui partire bisogna avere concretamente la consapevolezza – o perlomeno un punto di vista – su quello che sta succedendo nel mondo. Lo dico, perché se questo elemento lo traduco su un piano prettamente sindacale, e cioè la perdita del potere contrattuale dei lavoratori e del sindacato, non solo come prestazione lavorativa, ma addirittura delle scelte che le imprese fanno, è perché, se ci pensiamo un attimo, qual è il luogo in cui tu puoi fare la contrattazione che incide sulle scelte che vengono effettuate? È se tu la contrattazione la puoi svolgere al livello in cui vengono prese le decisioni. Se tu questa possibilità non ce l'hai, perché quando ti va bene sei chiamato a discutere delle conseguenze delle scelte che sono già state effettuate, è evidente che sei di fronte ad una messa in discussione del ruolo stesso di una contrattazione collettiva, intesa come uno strumento che permette alle persone che lavorano di discutere dei contenuti della propria prestazione lavorativa, ma anche delle scelte e del significato del lavoro che fai e del significato della produzione che metti in campo.

Io trovo che questo insieme di temi oggi sia significativo. E quando parlo di crisi della democrazia, io mi rendo conto di una crisi della democrazia che deve fare i conti con questo tema: concentrazione del potere finanziario, redistribuzione della ricchezza, e quindi di un sistema di democrazia che torni a rimettere nelle condizioni la politica, le persone, le forme della rappresentanza di poter incidere e di poter decidere della propria condizione e delle scelte che le riguardano. E, di conseguenza, di una delle forme della politica e di una crisi della rappresentanza anche nei luoghi di lavoro e nel sindacato.

È indubbio che noi siamo di fronte anche ad una crisi evidente del sindacato, a partire non solo dal dato delle iscrizioni. È un dato evidente in Italia, in Europa ed in tutto il mondo, ma proprio se si guarda rispetto all'efficacia dell'azione contrattuale ed ai risultati dell'azione contrattuale. Ed io credo che qui ci sia un punto di fondo che riguarda proprio questo passaggio. Se ci si riflette un attimo, non solo noi siamo di fronte al fatto che la FIAT è uscita da Confindustria, è uscita dal contratto, ricatta i lavoratori, cancella la contrattazione, cerca di evitare i sindacati. Ma se ci pensate un attimo, non solo lei ha detto che faceva venti miliardi di investimenti e poi non li ha fatti, ma chi, quale soggetto ha potuto discutere di quelle scelte? Quale vincolo quell'impresa si è presa se faceva o non faceva gli investimenti?

Perché, per assurdo, noi siamo in presenza del regolamento FIAT che prevede delle sanzioni sulle lavoratrici e sui lavoratori se si comportano in modo diverso da quello che dice l'Azienda e siamo di fronte al fatto che la FIAT ha raccontato al mondo intero che faceva 20 miliardi di investimenti e non li ha fatti. C'è una sanzione per un'Azienda che non ha fatto quello che doveva fare e che addirittura ha motivato che usciva dal contratto, dalle regole che c'erano prima del massimo della flessibilità, altrimenti sanzionava il lavoratore? L'impresa può fare quello che gli pare e non ha neanche la necessità di dover rispondere, non dico ai lavoratori, ma addirittura al Governo, alle forze politiche, al Paese in cui lei si colloca e, in qualche modo, a cui dovrà bene qualcosa.

Non siamo di fronte ad una contraddizione? E lo dico perché oggi è un tema da dover affrontare, a maggior ragione per la crisi e per i contenuti che questa crisi sta determinando, che riguarda anche un significato di quello che produci, di quello che fai, del modello di produzione che scegli. Oggi questo non è oggetto di discussione e di confronto con il sindacato e non è oggetto né di discussione né di confronto a livello politico. Quindi, neanche i governi che sono in grado di poter fare una discussione di questa natura. Non siamo solo in assenza di una politica industriale, ma siamo di fronte al fatto che le politiche industriali le fanno le grandi imprese, i grandi gruppi. È un po' come in Italia, che, se si discute di energia, il piano dell'energia lo fa l'ENEL, non lo fa il Governo. E sei di fronte al fatto che se ragioni di questo tema, che io credo sia la condizione da cui partire per poter dire che hai ripristinato un livello minimo di rappresentanza e di democrazia nella possibilità di decisioni, devi puntare a poter negoziare sia i contenuti della prestazione, ma anche delle scelte, del significato dei modelli organizzativi, dei ruoli e delle produzioni che puoi mettere in campo.

Oggi questo oggetto di discussione semplicemente è impedito. Non è previsto che sia oggetto di negoziazione, ma si teorizza che bisogna limitare la contrattazione perché non si può mettere in discussione ciò che dice l'impresa. Non a caso il modello che viene proposto in FIAT – badate che è solo qualcuno che è cattivo e che vuole cancellare la FIOM – prevede la cancellazione della contrattazione collettiva, ma come diritto delle persone che lavorano, perché il soggetto lavoro non esiste più in quanto tale. Tu lavoratore non solo devi accettare quello che ti dice l'impresa, ma devi anche aderire e sostenere quello che l'azienda e che l'impresa fanno.

E quando dico che siamo di fronte ad una crisi della democrazia, e di conseguenza ad una crisi del sindacato e della rappresentanza sindacale, è perché se il sindaca-

to non torna ad essere quello strumento e quel soggetto che offre alle persone che lavorano la possibilità di organizzarsi, di poter contrattare la propria prestazione lavorativa, ha finito di esistere. E non perché lo dico io, ma perché questo è quello che passerà nella testa delle persone, questo è quello che si determinerà nelle condizioni materiali, oggettive che si determinano, compreso il fatto che quel punto lì cambia natura e significato al ruolo del sindacato e delle confederazioni. Poi, i patronati esisteranno sempre, i servizi alle persone bisogna darli, non è che uno se li inventi. La denuncia dei redditi la farà qualche altro sistema, ma è un'altra cosa rispetto all'idea di dare alle persone che lavorano una soggettività che possono realizzare attraverso un'azione di contrattazione. E se addirittura la parità tra il lavoro e l'impresa è tale che mette nelle condizioni di vincolare la discussione nelle imprese anche al punto di vista delle persone che concorrono a realizzare quello che quell'impresa fa. E in questo senso c'è una crisi oggi anche nella politica. Anzi, diciamola pure, c'è una subalternità della politica: una totale subalternità rispetto a quello che è avvenuto e rispetto al fatto che non esiste un punto di vista diverso. Mi pare lo dicesse con molta efficacia Pedò: può anche essere che uno non riesca ad affermare quello che pensa, perché i rapporti di forza non ci sono, perché al limite può essere sbagliato quello che pensi, ma il fatto che oggi tu non hai un tuo punto di vista non ti mette neanche nella condizione di poter resistere e di poter provare ad agire per cambiare la condizione con cui tu devi fare i conti.

E quando si parla di crisi della democrazia, il primo problema è proprio quello da cui tu devi partire. Perché devi partire da una dimensione complessiva della crisi della democrazia, che riguarda appunto anche l'idea di avere un tuo punto di vista ed un tuo progetto di società diverso, allora la democrazia serve alle persone, serve ad una mediazione totale, serve a dei criteri, serve a realizzare una partecipazione, ed al limite anche un conflitto che sia finalizzato a produrre delle mediazioni. Se tu un'idea di questa natura non ce l'hai, sei dentro ad un dimensione autoritaria e non democratica, che porta a cancellare i punti di vista diversi, che porta a cancellare le soggettività, tu sei sulla strada che porta progressivamente ad un modello autoritario e ad una centralità assoluta dell'impresa. E il lavoro, in quanto tale, sparisce, e se sparisce il lavoro non riesco a capire come fanno ad esistere i sindacati.

E non perché non c'è chi lavora. La contraddizione di questa fase è che il numero di persone che per vivere debbono lavorare con forme di lavoro salariato non è mai stato grande come adesso, ma adesso c'è tutta la teoria che è finito il lavoro. Provate a pensare, al contrario, che il numero delle persone che per vivere debbono lavorare

è grandissimo. Non è mai stato grande come adesso.

Qual è il problema che abbiamo da un punto di vista sindacale? È che il livello di competizione tra le persone che lavorano non mai stato grande come adesso.

Una volta si diceva: proletari di tutto il mondo unitevi. Oggi cosa vuol dire? Come la si determina? Con quali elementi di contraddizione? Se uno pensa a com'è stata costruita l'Europa, su un piano sociale. Non siamo forse di fronte al fatto che si è determinata una condizione favorevole al mercato ed all'impresa, che poteva andare ad investire ed a delocalizzare in parti dell'Europa, prendendo addirittura i soldi della Comunità Europea? Le imprese sono andate in questi Paesi non solo perché c'era un livello di produttività maggiore, ma perché per dieci anni non pagavano tasse, perché per ogni assunzione avevano incentivi, perché lo stato sociale non c'è. E quindi non ci si è posti il problema, ad esempio, di costruire un'Europa sociale pensando che dovevi alzare i diritti dove non c'erano; all'opposto, tu hai fatto un'operazione di costruzione di un'Europa unicamente sulla moneta e in realtà abbiamo l'operazione opposta: cioè si stanno abbassando i diritti dove ci sono e si sta mettendo in discussione lo stato sociale dove c'è. Da un certo punto di vista, il fatto che, dentro un'Europa così, ci sia una Germania e una Grecia è proprio perché funzionava questo progetto. Se non ci fossero la Germania e la Grecia, non ci sarebbe l'Europa che c'è in questo momento, perché uno che produce ha bisogno di qualcuno che compra e non ha bisogno di qualcuno che sia in grado di produrre anche lui perché diventa un competitore. E quindi, da un certo punto di vista, costruire un'Europa democratica, totale, dove il lavoratore sia un elemento centrale, dove ci sia una giustizia è chiaro che devi fare i conti con la democrazia, col mettere in discussione quel punto di vista che oggi si è affermato, che ha fatto della dinamica dei capitali, della concentrazione del potere in mano a pochi un punto di ridisegno complessivo.

Poi se qualcuno mi dice: come si fa a cambiare questa cosa, la risposta è: discutiamone. Non è che uno ha una ricetta in tasca, però il punto da cui partire, se parliamo di democrazia, e di conseguenza di crisi della rappresentanza e di crisi della rappresentanza sindacale e del lavoro, io penso che il punto da cui noi dobbiamo partire è questo, partendo da un fatto oggi, secondo me, nuovo con cui siamo chiamati a fare i conti. E cioè che queste teorie, questa azione, ha determinato due problemi di dimensioni particolarmente enormi.

Una è la questione della redistribuzione della ricchezza. Oggi sei di fronte al fatto che chi lavora è povero. Quindi sei di fronte ad un elemento, diciamo così, in qualche modo di novità. Ma se tu vai a vedere gli elementi sullo spostamento di risorse, dav-

vero sei di fronte al baratro. Noi abbiamo fatto un'iniziativa il 30 di aprile a Bologna per preparare la manifestazione del 18 di maggio, di sabato prossimo, dove c'è stato un intervento di Revelli, che è stato anche presidente della Commissione sulla povertà, che è l'ultima che il Parlamento del nostro Paese ha fatto, che ci forniva un dato, che prendeva come fonti la Banca d'Italia e l'ISTAT. Noi siamo di fronte al fatto che negli ultimi vent'anni abbiamo registrato questo piccolo spostamento: 15 punti di PIL, stiamo parlando di 230 miliardi di euro, sono passati dai salari ai profitti ed alla rendita finanziaria. Se è così, uno non mi può venire a chiedere dove prendono i soldi per uscire dalla crisi, capite? Perché se poi scopri che non solo hai avuto una svalorizzazione del lavoro, ma quelle risorse, quelle ricchezze che il lavoro ha continuato a produrre, che se si è trasferita quella ricchezza lì, qualcuno l'ha prodotta. Non dico che è tornata al lavoro, ma non è neanche tornata alle imprese, perché non è stata utilizzata per fare investimenti, per fare innovazione, per fare ricerca: è stata utilizzata per la speculazione finanziaria, per altri progetti. E quindi noi siamo di fronte al fatto che nel nostro Paese c'è un impoverimento che non ha precedenti rispetto alla situazione; non è semplicemente frutto della casualità o perché chissà cosa è successo, ma è frutto di scelte precise.

Il fatto che poi le altre imprese oggi, a partire dalla stessa FIAT, fanno solo della cassa integrazione, e vanno peggio sul mercato, nonostante tentino di sfruttare i lavoratori, perché hanno investito meno, perché non ci sono nuovi prodotti, perché c'è un ritardo nell'innovazione superiore ad altri, e perché, se lo colleghi, rispetto ad un altro quadro non solo sei tra i Paesi dove si fanno degli spostamenti di ricchezza di questa natura, ma, guarda caso, sei di fronte al fatto che sei il Paese che è ad un livello di evasione fiscale più alto d'Europa: 180 miliardi. Sei superiore alla Germania ed alla Francia che, come è noto, hanno anche qualche milione di abitanti in più rispetto alla nostra densità di popolazione. Da questo punto di vista è indubbio che questo è un tema che per anni non è mai stato affrontato. C'è la responsabilità anche sindacale: anche i Tedeschi per un certo periodo hanno fatto la scelta di non chiedere aumenti salariali. Il blocco degli aumenti salariali in Germania ha determinato in Europa il fatto che c'è stato un calo anche degli altri, perché quelli che stanno meglio non redistribuiscono.

Ma badate che, da un certo punto di vista, non è un caso che, tutto sommato, non ha fatto investimenti ma la Germania è il Paese è dove ci sono state meno chiusure e meno licenziamenti. E poi non è detto che quel modello lì duri. Lo dico perché, avendoli incontrati nei giorni scorsi e dovendoli reincontrare ai primi di giugno, i

rappresentanti del sindacato tedesco, fuori dalle discussioni ufficiali, quando parli con loro non solo ti dicono che pure per loro c'è stato un calo della sindacalizzazione, ma pure loro sono preoccupati del fatto che un modello puramente fondato sulle esportazioni, nel momento in cui c'è un blocco economico, con problemi che cominciano ad esserci anche all'interno, non è detto che possa riprendersi. Ed è talmente vero questo ragionamento che anche nella Germania, considerata oggi il punto più avanzato dell'Europa, non so cosa succederà alle elezioni, ma anche con le elezioni siamo di fronte al fatto che c'è una lista che si presenta in Germania, il cui capo è un ex presidente di Confindustria, e che come obiettivo programmatico chiede il voto ai Tedeschi perché dice che bisogna fare due Europa: quella del Nord, dove ci sono livelli anche migliori di tenuta, e quella del Sud, al limite anche con due monete diverse: un euro di serie A ed un euro di serie B.

A proposito della diffusione della crisi della democrazia, noi non siamo neanche al problema che è andare tutti in Europa o fare quello che ti dice l'Europa, perché noi siamo di fronte al fatto che oggi c'è una crisi anche dell'Europa, e non c'è bisogno che ce lo dica Grillo, capite? Bisognerebbe che lo capissimo perché il rischio che può attraversare anche l'Europa è determinato dal livello di diseguaglianze che si sono determinate. Ma avviene perché così non sei in grado di reggere. E da questo punto di vista, è necessaria una discussione di quale ruolo l'Italia gioca in Europa, che in Italia qualcuno ha un'idea di quale Europa vorrebbe e di quale progetto ci può essere di ricostruzione di un'Europa sociale che rimetta al centro il lavoratore. Ed allora io penso che il problema della finanza, della redistribuzione della ricchezza, sia anche un punto decisivo per ripristinare la democrazia.

Ma poi c'è un altro punto, che io trovo particolarmente importante e che per noi è nuovo, che riguarda il fatto che una discussione oggi su cosa produci, perché lo produci, quale sostenibilità ambientale ha quello che produci, è un altro tema grande come una casa.

Io non penso che questa situazione finisce, la cosiddetta crisi finisce e noi torniamo come prima. Non è mica così. E noi siamo di fronte al fatto che se vogliamo tendere verso una piena occupazione, obiettivo che forse non è facile da realizzare ma che io credo debba essere il punto su cui noi dobbiamo ragionare, tu devi pensare qual è il modello di consumi che devi affrontare, qual è il tipo di produzione che puoi fare, quali possono essere oggi anche i servizi, i bisogni, a cui tu devi dare una risposta, sia sul piano dei bisogni del settore, sia sul piano della difesa e della sostenibilità ambientale che possono creare occupazione e che possono diventare ragionamenti nuovi.

Tutta la discussione si è aperta anche sui beni comuni: l'acqua, la terra, l'aria. In qualche modo, perché oggi non sono parole al vento? Perché affrontano un punto: che se in tutto il mondo i sistemi di produzione diventano e si estendono quelli che oggi ci sono - e quindi i prodotti che tu fai: dalle auto, ai tram, alle moto, agli elettrodomestici e tutto il resto rimangono quelli che conosciamo - noi siamo di fronte al fatto che con le nostre mani stiamo costruendo, prima o poi, la fine del pianeta in quanto tale. Il problema di riaprire una discussione con il significato di quello che fai, della sostenibilità, degli stili di vita è un punto di forza. Non lo dico come battuta. Non è che io mi entusiasmi molto quando sento parlare di decrescita felice. Anche perché, sostanzialmente, l'unica cosa che io conosco adesso è la decrescita infelice. Quindi è un elemento che capisco che può avere un suo fondamento, che capisco che è una discussione, ma io dico che è un tema. E penso che una discussione di questa natura ha bisogno di una nuova democrazia e di livelli di democrazia rappresentativa più estesi. Perché solo cambiando la società, solo cambiando questi modelli, solo cambiando questi rapporti tu puoi pensare di avere un futuro. Hai bisogno di un livello di partecipazione delle persone, attraverso forme rappresentative, forme di partecipazione diretta nei luoghi di lavoro, nei territori, nel governo nazionale, altrimenti un processo di questa natura non lo costruisci, perché c'è bisogno di mettere assieme delle intelligenze, delle capacità; c'è bisogno di ripensare a quali progetti per l'università, per il prodotto, ad un sistema di democrazia e di partecipazione anche dentro le imprese con una discussione diversa da quella che c'è adesso, di politica industriale, di intervento pubblico nell'economia. Ma questo è il progetto dentro il quale devi provare a lavorare.

E la crisi della democrazia, io credo, debba partire da questo punto, perché è evidente che noi siamo di fronte di sicuro al fatto che il modello capitalistico che ha vinto in modo molto chiaro però è di fronte ad un problema che riguarda la disoccupazione, che riguarda le contraddizioni, che riguarda una serie di problemi. E non è scontato che tu sei in grado di far prevalere un altro punto di vista, se questo punto di vista non c'è e non hai la capacità di essere aggregante, di provare a cambiare anche i rapporti di forza.

Però questo è il tema da cui dobbiamo partire. Per me, mettere al centro il lavoro e la democrazia e ripartire dalla rappresentanza vuol dire provare a fare una cosa di questa natura. Vuol dire offrire - lasciatemela dire così - il sindacato, in questo caso la FIOM e la CGIL, come uno strumento per le lavoratrici ed i lavoratori, ma anche a chi non è lavoratrice o lavoratore, uno strumento che permetta alle persone di tor-

nare ad essere protagoniste nelle scelte che riguardano la loro vita. E quindi, avere la possibilità di partecipare. Se tu non riapri un processo di questa natura, noi siamo di fronte alle tendenze opposte, perché la tendenza opposta è quella che ognuno si sente solo e deve dare le sue riposte. La strategia di questi anni non è un caso, è ciò che ha fatto Berlusconi e quello che ha fatto la FIAT, non sono casi. Non è che siano persone cattive: c'è un disegno, c'è una strategia. E non a caso attaccano la dimensione collettiva, per riportare la discussione in una dimensione puramente aziendale. Di fatto la teoria è che diventa l'azienda quella che produce le norme; le norme a difesa del lavoro non sono generali e nazionali. Oggi ogni proposta, anche in termini di relazioni sindacali, è quella della comunità aziendale, dove ogni azienda, nel suo insieme, è una comunità che è contro l'altra comunità che fa lo stesso prodotto che fai tu, e quindi è una competizione tra lavoratori.

E, se ci pensate, la gravità dell'accordo FIAT e del fatto le altre organizzazioni li hanno firmato un regolamento in cui un'organizzazione viene esclusa, non è grave perché viene esclusa la FIOM, cosa che naturalmente è un problema, ma se è posta in termini di struttura secondo me è grave perché è un elemento di rottura con la storia del sindacato confederale di questo Paese. Non l'ha mai fatto nessuno. È una cosa anche contro la storia della CISL e della UIL.

Perché, quando tu arrivi a firmare in un'impresa chi può esserci e chi non può esserci, tu sei di fronte non ad un brutto accordo, ma ad un elemento di rottura della solidarietà fra le lavoratrici ed i lavoratori. Non c'è più il problema di dissidio o di dissenso, vuol dire costruire un altro modello di sindacato. Vuol dire davvero passare all'idea aziendale e corporativa dove la funzione sindacale non è più quella di contrattare la prestazione lavorativa. Diventi quasi un mediatore del consenso fra ciò che decide l'azienda e ciò che vorrebbero i lavoratori, se ti va bene. Quando ti va male, diventi un carabiniere e devi, in qualche modo, fare anche la delazione, cioè dire all'impresa qual è l'operaio cattivo che non fa quello che dovrebbe essere fatto. Da lì arrivi fino al punto che la FIAT, se ha bisogno, trova tre testimoni sindacali negli altri sindacati, che vanno in Tribunale a testimoniare contro i delegati della FIOM. Ma in questo caso non c'entra che siano della FIOM. C'è il fatto che tu hai un delegato del lavoratore che va a testimoniare contro un altro lavoratore. Più di così, cos'è che identifica un elemento di rottura della solidarietà tra lavoratori, che non fa altro che portare indietro la condizione di lavoro?

Tutto questo è avvenuto col consenso della politica. Tante volte ho detto: col silenzio della politica. Ma penso di più: penso che siamo di fronte ad una subalternità della

politica, non semplicemente ad un silenzio ma, in alcuni casi, ad una condivisione di pensare che, tutto sommato, questo è un prezzo in questa fase da pagare. Ma se ci pensate, questo accordo porta in un'altra direzione, che va contro i principi della nostra Costituzione. Se uno va incontro a questo ragionamento, in una situazione difficile come adesso, di disoccupazione, l'idea che passa è che pur di lavorare va bene qualsiasi condizione, qualsiasi posto di lavoro. Va bene lavorare anche per tre euro all'ora, va bene lavorare anche in condizioni negative. Quindi vuol dire giustificare questo processo. E da questo punto di vista vuol dire, in questo senso, davvero un arretramento culturale che non ha precedenti e che addirittura entra in contrasto anche con i contenuti stessi della nostra Costituzione.

È per questo che in questa fase, secondo me, oggi è necessario aprire in Italia una battaglia che abbia una dimensione europea di visione generale, perché quello è il livello con cui ti devi confrontare. Mi pare che lo dicessero anche i professori universitari. Io penso che noi lo dobbiamo far vivere anche nelle nostre manifestazioni. Uno dei punti della manifestazione del 18 vuol essere anche questo, anche per le persone che abbiamo chiamato a parlare in piazza.

Oggi non solo bastano commissioni o inciuci vari per discutere della Costituzione. Basta dire che dobbiamo difendere la Costituzione. La parola d'ordine che oggi deve essere lanciata è quella di realizzarla, la Costituzione. E la battaglia che tu devi fare, sia sul piano politico, sia sul piano della costruzione sociale, è proprio in questa direzione. In questa direzione non c'è solo il problema della legge sulla rappresentanza, della libertà sindacale, se penso all'applicazione, alla realizzazione della Costituzione sul terreno del lavoro, ci sono altri due principi che dovrebbero diventare zione. Uno è quello che, a parità di lavoro e di mansioni, deve corrispondere parità di diritti e di retribuzione. Oggi il problema che noi abbiamo è la frammentazione tra i lavoratori. La parola d'ordine dovrebbe essere, per qualsiasi sindacato, per qualsiasi forza politica che vuol tornare a rappresentare il lavoro, quella della riunificazione dei diritti, non quella di giustificare le varie forme di lavoro. E per questa ragione tu devi arrivare a sentire che il diritto al lavoro è un diritto come il diritto alla salute, il diritto all'istruzione, come fondamento della tua Costituzione. Allora penso che dentro ogni idea di riforma degli ammortizzatori sociali, un terreno nuovo, compreso il reddito di cittadinanza, debba essere un altro punto di discussione che noi apriamo, sia per garantire il diritto allo studio, sia per un ragionamento che riguarda il fatto di non essere sotto il ricatto della precarietà come oggi si trovano milioni di persone. E io penso che anche questo sia un terreno nuovo di iniziative da mettere in campo e tra

l'altro riguarda anche le forme di partecipazione degli stessi lavoratori alla vita del sindacato.

Nella mia esperienza ho cominciato a lavorare in una cooperativa e badate che ho imparato sulla mia pelle che non è mica detto che se tu sei in una cooperativa, se sei socio, se eleggi il consiglio di amministrazione, sia quello il modo che ti permette di fare una discussione. Il punto vero è se hai la possibilità ed il riconoscimento di poter sapere, discutere, conoscere e partecipare al livello delle decisioni che vengono prese ed appunto sulle scelte che si fanno, soprattutto se hai la possibilità di poter discutere sui modelli organizzativi, sulle forme di lavoro, di come si organizza, del funzionamento complessivo dell'impresa. In questo senso c'è un problema oggi che riguarda un intervento pubblico rispetto alle imprese. Quindi, in questo senso, se ragioniamo rispetto alla realizzazione della Costituzione come punto da cui partire per ricostruire una vera democrazia ed un vero livello di rappresentanza, io credo che questi siano i temi con cui noi dobbiamo fare i conti.

E per arrivare alla questione della rappresentanza, io vedo questo, anche alla luce di quello che è un testo condiviso tra CGIL, CISL e UIL, che è un problema di fondo. È indubbio che già nel 1996 o 1995, si aprisse la discussione sul voto delle lavoratrici e dei lavoratori, se la vogliamo dire tutta, quella discussione che è diventata un tratto di identità della FIOM era un atto di rottura anche con la tradizione e la storia sindacale, non solo per CISL e UIL, perché nel momento che tu dici che il voto delle lavoratrici e dei lavoratori, iscritti e non iscritti, operai e impiegati, decide, tu sei davanti al fatto, appunto, che può anche succedere che la maggioranza dei lavoratori pensi l'opposto di quello che pensa il sindacato, il sindacalista, la rappresentanza sindacale. E badate che qui c'è proprio un punto di forza, perché se tu agisci con la democrazia, non è che se tu fai un accordo e ti viene bocciato ti devi dimettere. No, è una cosa molto più semplice: se fai un accordo e viene bocciato, devi riaprire la discussione e decidere assieme ai lavoratori che rappresenti che cosa fare. E questo vuol dire, dal punto di vista sindacale, che i sindacalisti non sono sindacalisti di mestiere, ma accettano di verificare, di mettersi in discussione di volta in volta rispetto alle scelte che vengono fatte e quindi rispondono sempre di quello che fanno, non che vanno a spiegare a qualcuno che non ha capito quello che doveva fare perché lui capisce un po' di più. Capite che un atteggiamento di questo genere sminuisce le persone, perché si pensa che la persona non è in grado di poter decidere sulla sua condizione di lavoro. E dall'altra parte, quando addirittura arrivi a teorizzare che questa è la pratica e che addirittura il mondo metterebbe in discussione l'esistenza

della rappresentanza sindacale, tu sei dentro a una concezione proprietaria del sindacato, non ad un elemento che apre alla necessità di recuperare una rappresentanza in senso generale. Questo è vero, a partire anche dal fatto che noi ormai abbiamo tante persone, tante categorie di lavoro, che pur lavorando dentro un'altra azienda non siamo in grado di rappresentare e di tutelare e di poter dire che contrattiamo anche per loro e di offrire loro la possibilità di avere una rappresentanza diretta ed autonoma dentro il sindacato.

E allora io credo che, da questo punto di vista, ci sono tutti, secondo me, i pericoli che qui delineava Franco e l'avvocato rispetto ad un elemento di apertura.

Io non so se si riuscirà a fare un accordo con Confindustria, non so quale sarà l'esito di quell'accordo.

Io parto però da un punto: che in questi anni, dal 2009 in avanti, abbiamo fatto un accordo con modello separato, poi hanno fatto il contratto separato dei metalmeccanici, poi c'è stato un altro accordo, poi ci sono state tutte le vicende della FIAT, poi siamo venuti avanti, poi è stato fatto un altro accordo. In tutto questo, se ci pensate, c'è un tratto comune: che tutto questo è sempre avvenuto impedendo, in qualsiasi modo, alle persone di potersi pronunciare e di poter liberamente votare sugli accordi. Tutto questo è avvenuto perché la democrazia è stata negata. Se tutti parlano di democrazia non vera, da Mirafiori a Pomigliano, tutti si sono messi a discutere ed hanno posto le lavoratrici ed i lavoratori sotto ricatto. Ma questo dimostra l'idea che qualcuno può avere della democrazia, perché se uno pensa in uno stato democratico di far votare delle persone sotto ricatto, è un'idea un po' sballata della democrazia. E se addirittura le forze politiche si mettono a fare il tifo su come dovevano votare i lavoratori, anziché intervenire per impedire che i lavoratori si trovino sotto quella condizione di ricatto, si conferma l'elemento di subalternità. E allora, consentitemi: se si riapre una possibilità, io sono per coglierla. Lo dico perché sono tra quelli che dicono che nel sindacato ognuno deve avere il diritto di parlare e quando non si fanno parlare le persone o si impedisce alle persone di dire il proprio punto di vista, si fa un errore clamoroso ed inaccettabile. Per fortuna la FIOM cose così non ne ha mai fatte e mai ne farà.

Ma vorrei ricordare che in quell'assemblea del 30 non solo è avvenuto quell'episodio che non si è fatto parlare qualcuno, ma c'è stato qualcun altro che ha parlato, penso al segretario della FIM, che è intervenuto per dire che non era d'accordo con quel testo lì e per motivare che nel settore dei metalmeccanici il referendum per far votare tutti i lavoratori non era possibile perché c'era un problema politico che si chiamava

FIOM. Capite?

Perché dico questo? Perché se si riapre questo terreno, con tutti i problemi che possono esserci, di delicatezza, sull'eleggibilità, sul ruolo delle RSU, io capisco che se arrivi alla legge sulla rappresentanza e se arrivi a misurare in modo trasparente la rappresentanza, se arrivi a stabilire delle regole, certo che questo è quello che vincola. Non è che quando hai le regole ti piantano se vinci e non ti piantano se perdi, lo devi sapere prima.

Però c'è la possibilità di riaprire la democrazia anche per le lavoratrici ed i lavoratori ed è punto decisivo, perché basta dire che oggi sei di fronte al fatto che tu non puoi agire se non sei nella condizione di combattere, di fare le lotte in modo positivo, perché la democrazia ti è negata e non è data la possibilità alle persone di poter contare per quello che pensano e per il peso che realmente hanno.

Se l'accordo si determina, noi siamo di fronte alla possibilità che si riapra una partita, perché vuol dire che rimetti nelle condizioni le persone di votare e di decidere. Io penso che questo sia un elemento che può essere utile anche all'unità sindacale perché l'unità non è la formula che colma tutte le differenze che ci sono, ma è un qualcosa di più, è un diritto delle persone che lavorano. E tu, se vuoi tenere assieme anche persone che hanno livelli diversi, devi dargli la possibilità democraticamente di votare e di poter decidere sulle loro politiche, altrimenti non ricomponi assolutamente nulla. Da questo punto di vista, io penso che quello sia un fatto politico.

Poi mi rendo conto, è vero, che questo sta avvenendo con l'articolo 8. Adesso che si dice che si fa questo accordo, siamo di fronte al fatto che alla FIAT le cose vanno avanti come prima ed addirittura, qualche giorno fa, quando dovevano andare in Tribunale, laddove fanno le battaglie contro la discriminazione, i delegati di un'organizzazione erano a testimoniare contro i delegati ed i lavoratori della FIOM. Ed il fatto di non aver raccolto il problema della FIAT come un problema nazionale – è un po' che lo diciamo – è proprio un errore strategico che è stato fatto. Se la FIOM avesse firmato, anche con la firma tecnica, quella porcheria di accordo, saremmo di fronte ad un altro quadro. Sarebbe già finita la partita e saremmo già dentro al fatto che anche la FIOM e la CGIL avevano finito di esistere. Quindi, certo, per fortuna che abbiamo deciso assieme di non farlo e lo rivendico. Ma, consentitemi, se perdo perché la maggioranza dei lavoratori liberamente mi dice che non è d'accordo con me io non ho perso. Dovrò ragionare del perché ho queste condizioni ed ho la possibilità di ricostruire. Ma se sono di fronte al fatto che qualcuno mi dice che avrei già perso, prima ancora di cominciare la partita, perché mi viene impedito di poter far

pronunciare i lavoratori, vuol dire che è in malafede e che in questo caso vuol far vincere qualcuno che non vuole neanche fare la partita, perché siamo di fronte al fatto che, se ci ragioniamo un attimo, la FIAT, come quando si gioca a carte, ha un forte banco e tutti stanno dalla sua. Voi capite che non è proprio il massimo della partita e della parità di relazioni e di rapporti.

Penso che proprio la ricostruzione di un'idea di sindacato generale e di un sindacato confederale, che si appoggia sulla democrazia e sulla rappresentanza, in questa fase non può difendere semplicemente quello che c'è ma deve avere la capacità di avanzare una proposta.

E vedo due temi di fondo che oggi debbono essere affrontati.

Uno riguarda la questione degli orari di lavoro e della redistribuzione degli orari di lavoro. Io penso che questa sia un'altra tematica decisiva, come il tema che deve essere messo al centro della discussione. Il nostro obiettivo è quello di puntare alla piena occupazione e ad una coesione sociale che abbia queste caratteristiche. Lo dico perché dall'altra parte siamo di fronte alla richiesta non di lasciare gli orari come sono, ma siamo proprio di fronte alla richiesta di aumentare gli orari individuali di lavoro. Questo è il punto, questa è la teoria che sta venendo avanti e dentro a questa c'è un aumento della precarietà.

E l'altro passaggio io penso che sia il tema della riunificazione dei diritti e dei contratti.

Continuare ad avere 294 contratti nazionali è una follia. Se tu continui ad avere dentro alla stessa azienda, negli stessi luoghi di lavoro, condizioni così diverse, non sei in grado di offrire un terreno contrattuale e di azione che riunifichi i diritti e le condizioni, tu con quelle persone lì non ci parli e sarai sempre in difesa; non c'è contrattazione che tenga. Per cui, io penso che la questione del contratto dell'industria che guardi ad una dimensione europea, del sindacato dell'industria, di una contrattazione che abbia queste caratteristiche. Arrivando fino anche a forme di tutela legale: i contratti devono valere per tutti, anche fino al fatto che i minimi del contratto nazionale di lavoro, non solo non siano derogabili, ma che abbiano un valore di legge, in modo tale che nessuna forma di lavoro dentro la stessa azienda, a parità di lavoro e di mansione, sia pagata meno del minimo del contratto che è stato determinato. E questo vuol dire mantenere in capo al sindacato l'idea che un salario minimo di quel genere lì non è lo Stato che l'aumenta di fatto, ma è il sindacato che, al rinnovo dei contratti, aumenta il contratto ed una volta che ha contrattato dei minimi, quelli diventano i minimi garantiti per tutte le forme di lavoro e nessuno può derogare.

E allora io penso che oggi ricostruire è pensare di dare un futuro al sindacato. Questo vuol dire non pensare che la FIOM da sola non ce la fa. Nessuno ha mai pensato questo. Io perlomeno ho imparato, stando in FIOM, che abbiamo sempre pensato di avere un'idea che andasse oltre i metalmeccanici, che puntasse sempre, nella battaglia che fai, ad avere anche un'idea di trasformazione della società fuori dalla sua fabbrica. E mi permetto di dire che ho sempre pensato, consentitemi anche una forzatura, che la FIOM è la CGIL, che la battaglia la fanno i metalmeccanici. La confederalità non vuol dire che c'è uno che è confederale ed uno che non lo è. La confederalità è quello che tu fai concretamente, tutti i giorni, è quello di unire tutto quello che la controparte divide, è quello di ricostruire, di integrare, di unificare. E da questo punto di vista, allora, certo che c'è un problema complessivo di strategie sindacali, ma c'è appunto il fatto di essere in grado di andare in questa direzione.

Ed oggi noi siamo di fronte ad una battaglia. Noi siamo fronte non solo alla crisi del sindacato, ma anche alla crisi della politica e mai come adesso, manca una rappresentanza politica del lavoro. In tempi non sospetti la FIOM aveva chiamato tutte le forze politiche, da Bersani, da Vendola, etc. Ci eravamo permessi, in una fase in cui non era ancora partita la campagna elettorale, di chiamare i partiti e dire: "Il Governo Monti è un disastro e se uno si candida a governare si deve porre il problema di cambiare quelle politiche e di tornare a rappresentare il lavoro". E guardate che se poi alla fine succede quello che sta succedendo, cioè che la gente non va a votare, fa voti di protesta, se cambia direzione, è perché la caratteristica meno diffusa nella politica è la coerenza: si dice una cosa e il giorno dopo il suo opposto. La gente non ci crede proprio tanto. Sei di fronte ad un problema, io credo, che deve essere recuperato, perché altrimenti succede che si perda oggi anche l'idea che sia possibile cambiare. Io, di fronte ad una situazione di questo genere, il rischio che vedo è che le persone pensino non solo che non è più possibile cambiare, ma che pensino che non serva neanche più a nulla l'azione collettiva per provare a cambiare la Costituzione. E che, quindi, ognuno debba vedersela da solo.

E allora, proprio per questa ragione, in questa fase, fare un'azione sindacale che difende i diritti ma che prova a proporre anche un'idea di società, che vada a confrontarsi, ad aprire un terreno di iniziativa, non è sostituirsi alla politica, ma è svolgere un ruolo sindacale e politico perché ci sia una riunificazione che parta dalle condizioni sociali per mettere al centro il lavoro.

La manifestazione del 18 di maggio vuol proprio avere questo significato: vuol proprio porre questo problema e vuole essere non la fine, non una semplice protesta, ma

l'inizio di una nuova fase per provare a cambiare questa situazione e per offrire su tutto il territorio, in modo sempre più diffuso, un terreno di proposta per unificare questa condizione. Parlare oggi di democrazia e di rappresentanza significa affrontare temi nuovi, ma anche rimettere al centro un'idea di autonomia e di indipendenza che nasce dal fatto che sei un soggetto autonomo e democratico che rappresenti, che hai un progetto che hai costruito assieme alle persone che rappresenti, ed hai la forza di provare a confrontarti alla pari con tutti gli altri soggetti.

A me pare che sia questo lo sforzo che dobbiamo fare e per questo, io credo, che sia assolutamente importante fare in modo che questi temi diventino temi del dibattito e dell'iniziativa per la ricomposizione sociale del nostro paese.

Grazie.

*Un contributo scritto al convegno***ANNI DIECI:  
PROCESSO ALLA FIAT***Alberto Piccinini<sup>1</sup>*

Se un giorno qualcuno scriverà la Storia degli ultimi anni di FIAT in Italia (“ultimi” nel senso di “più recenti”, vogliamo sperare) negli Anni Dieci del XXI Secolo, dovrà inevitabilmente dedicare un capitolo al contenzioso giudiziario che ha visto contrapposti la FIAT alla FIOM. Contenzioso, come vedremo, ampio ed articolato, non certo perché la FIOM abbia scelto di privilegiare la “lotta giudiziaria” rispetto a quella sindacale, ma solo perché la strategia del più grosso gruppo industriale italiano ha perseguito l’estromissione dalle proprie fabbriche - prima fisica e poi giuridica - dei rappresentanti sindacali, e persino degli iscritti, appartenenti a quell’organizzazione. Le decine di cause promosse da FIOM, quindi, altro non sono che legittima difesa a fronte di un attacco senza precedenti, programmato, vien da pensare, con scientifica determinazione.

Quasi tutti i ricorsi promossi dalle FIOM territoriali hanno avuto la forma della denuncia per comportamento antisindacale, e quindi sono stati promossi con ricorso ai sensi dell’art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, la cui prima fase (sommatoria) si è conclusa con *decreto* del Tribunale, a cui ha fatto seguito la fase di merito, sempre davanti allo stesso Tribunale conclusasi con *sentenza*, seguita dal giudizio di secondo grado presso la Corte d’Appello territorialmente competente, la cui sentenza può essere impugnata in Cassazione. Assumono invece la forma della *ordinanza* i provvedimenti emessi all’esito di un procedimento antidiscriminatorio e quelli che sollevano una questione di costituzionalità con trasmissione degli atti alla Corte Costituzionale.

Prima di dar conto delle diverse tematiche attraverso le quali tale attacco si è sviluppato, occorrerà fare un rapido cenno ad un diverso contenzioso che ha visto protagonisti, nell’anno 2011, da un lato sempre la FIOM e dall’altro società rappresentative di FEDERMECCANICA, avente ad oggetto l’applicabilità del CCNL unitario del 2008 o il CCNL “separato” del 2009. Esso ha fatto emergere temi importanti ed irrisolti del diritto sindacale, quali la rappresentanza e la rappresentatività delle organizzazioni sindacali “orfane” della mancata attuazione dell’art. 39 della Costituzione

<sup>1</sup> Avvocato giuslavorista membro del collegio difensivo FIOM

e – conseguentemente – l’ambito di applicazione dei contratti collettivi post-corporativi. I diversi giudici pronunciatisi, sia accogliendo che respingendo i ricorsi FIOM, hanno sostanzialmente tutti negato la iniziale pretesa datoriale di dare applicazione esclusiva (e sostitutiva) del CCNL separato: è stata infatti ribadita unanimemente la lettura “tradizionale” dei contratti collettivi come contratti di diritto privato, i quali teoricamente potrebbero convivere nell’ambito della stessa azienda disciplinando ognuno i rapporti dei propri iscritti.<sup>2</sup> La confusione che ne deriva, anche rispetto alla sorte dei non iscritti, rende di stringente attualità l’esigenza di un definitivo chiarimento (alla quale ha dato solo parziale risposta l’Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011). Ma questo tema, già oggetto di numerosi articoli di dottrina, merita una trattazione a parte.

**Licenziamento dei delegati sindacali**

Tornando alla FIAT, gli “storici” non potranno ignorare come nell’anno 2010 - quello dei primi accordi separati di Pomigliano (15 giugno 2010 - 29 dicembre 2010) e Mirafiori (23 dicembre 2010) – vi sia stata una singolare coincidenza di licenziamenti per motivi disciplinari che andavano a colpire rappresentanti sindacali FIOM, a distanza di meno di un mese dal primo accordo di Pomigliano.

Con lettera del 13.7.2010 Pino Capozzi, Esperto FIOM (figura equivalente al membro di RSU) dipendente di Fiat Group Automobiles - FGA presso lo stabilimento di Mirafiori, veniva licenziato con l’accusa di aver gettato discredito sulla società diffondendo, tramite e-mail aziendale, un testo proveniente dallo stabilimento polacco di Tichy indirizzato “ai colleghi di Pomigliano”. A seguito di ricorso della FIOM di Torino il licenziamento veniva dichiarato illegittimo e antisindacale con decreto del Tribunale di Torino<sup>3</sup>, confermato con sentenza dello stesso Tribunale<sup>4</sup> e con sentenza della Corte d’Appello di Torino<sup>5</sup>. È pendente il giudizio di Cassazione.

Con lettera del 14.7.2010 venivano licenziati i delegati RSU Fiom dello stabilimento SATA di Melfi Giuseppe Barozzino e Antonio Lamorte, insieme con l’iscritto FIOM

<sup>2</sup> Va solo segnalato che, a seguito di indebita trattenuta nei confronti degli iscritti FIOM dello stabilimento di Termoli Imerese per i quali era stata riconosciuta l’applicabilità del CCNL 2008, la condotta aziendale è stata dichiarata antisindacale e discriminatoria dal Tribunale di Larino con decreto del 29.10.2012

<sup>3</sup> Decreto 13.10.2010

<sup>4</sup> Sentenza 22.4.2011

<sup>5</sup> Sentenza 13.3.2012

Marco Pignatelli, accusati di aver impedito, in occasione di uno sciopero, il transito di un carrello contenente materiale per rifornire i reparti che proseguivano l'attività produttiva. A seguito di ricorso della Fiom di Potenza e di approfondita istruttoria i licenziamenti venivano dichiarati illegittimi e antisindacali con decreto del Tribunale di Melfi<sup>6</sup>, che veniva riformato con sentenza dello stesso Tribunale<sup>7</sup>. La Corte d'Appello di Potenza riformava a sua volta tale ultima sentenza confermando l'antisindacalità dei licenziamenti<sup>8</sup>. È pendente il giudizio di Cassazione.

## Riconoscimento delle RSA Fiom

“L'itinerario giuridico” per cercare di negare la rappresentanza alla Fiom all'interno degli stabilimenti FIAT ha richiesto alcuni passaggi: l'uscita da Federmeccanica (firmataria dell'Accordo Interconfederale che aveva introdotto le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie, di natura elettiva, assegnando alle stesse le prerogative che lo Statuto dei Lavoratori riserva alla RSA - Rappresentanze Sindacali Aziendali), la disdetta di tutti gli accordi previgenti e la scelta, negli accordi “separati” di Pomigliano e Mirafiori prima e nel Contratto Collettivo di Settore - CCLS del 13.12.2011 poi, di ritornare al vecchio istituto delle RSA, unicamente perché il testo di legge che le disciplina (art. 19 Statuto dei Lavoratori) prevede il requisito dell'essere firmatari della contrattazione collettiva applicata in azienda. Nei ricorsi ai sensi dell'art. 28 St. Lav. le Fiom dei diversi territori in cui esistono stabilimenti FIAT hanno da un lato sostenuto che Fiom era comunque firmataria di accordi applicati e dall'altro proposto una lettura “costituzionalmente orientata” della norma statutaria. Molti giudici (Tribunali di Bologna<sup>9</sup>, Napoli<sup>10</sup>, Bari<sup>11</sup>, Larino<sup>12</sup>, Lanciano<sup>13</sup>, Verona<sup>14</sup>, Torino<sup>15</sup>, Milano<sup>16</sup>, Trento<sup>17</sup>, Pinerolo<sup>18</sup>) hanno accolto tale impostazione. Altri (Tribuna-

6 Decreto 9.8.2010  
7 Sentenza 15.7.2011  
8 Sentenza 23.3.2012  
9 Decreto 27.3.2012  
10 Decreto 12.4.2012  
11 Decreto 20.4.2012  
12 Decreto 23.4.2012  
13 Decreto 30.4.2012  
14 Decreto 8.5.2012  
15 Decreto 6-6.2012  
16 Sentenza 10.7.2012  
17 Decreto 27.7.2012  
18 Sentenza 22.10.2012

li di Milano<sup>19</sup>, Lecce<sup>20</sup>, Torino<sup>21</sup>, Biella<sup>22</sup>, Brescia<sup>23</sup>, Cassino<sup>24</sup>, Ancona<sup>25</sup>, Pinerolo<sup>26</sup>, Tolmezzo<sup>27</sup>, Alba<sup>28</sup>, Legnano<sup>29</sup>, Napoli<sup>30</sup>, Piacenza<sup>31</sup>) hanno invece respinto i ricorsi. I Tribunali di Modena<sup>32</sup>, Vercelli<sup>33</sup>, Melfi<sup>34</sup> e Torino<sup>35</sup> hanno rimesso la questione alla Corte Costituzionale. Le cause verranno trattate il 2 luglio 2013.

## Diritto delle Fiom a ricevere le “deleghe sindacali”

Non paga di cercare di impedire la costituzione di rappresentanze sindacali della Fiom, la FIAT ha cercato persino di ostacolare la possibilità che gli iscritti a quell'organizzazione la finanziassero con il meccanismo delle “deleghe sindacali”, attraverso cui i lavoratori cedono una quota del loro salario (l'1% dei minimi contrattuali nazionali) mediante trattenuta volontaria sulla busta paga. Il meccanismo, un tempo previsto dalla legge, trova oggi una regolamentazione nei contratti collettivi, ma lo trova anche nella richiesta effettuata all'azienda dal singolo lavoratore. Confidando sulla mancanza del requisito della firma del CCLS da parte di Fiom, dal gennaio 2012 in tutti gli stabilimenti FIAT venivano “tagliati i fondi” ad essa sola. Ma questa volta la cieca volontà di FIAT di sfiancare la storica e combattiva organizzazione sindacale anche sotto il profilo della sua sussistenza economica, ha cozzato contro un ostacolo giuridico. Infatti, in occasione del ritesseramento di tutti gli iscritti, voluto dalla Fiom nel 2011 per una verifica della propria rappresentatività, era stato precisato, da parte dei lavoratori, che la cessione della quota sindacale aveva luogo ai sensi dell'art. 1260 cod. civ., secondo cui si ha diritto di cedere parte del proprio credito ad una terza persona anche qualora il debitore (in questo caso

19 Decreto 3.4.2012, (riformato con sentenza 10.7.2012), 27.4.2012 e 8.10.2012

20 Decreto 12.4.2012

21 Decreto 13.4.2012 (relativo a 14 aziende. Nel giudizio di opposizione con ordinanza 12.12.2012 è stata sollevata la questione di costituzionalità dell'art. 19 con rinvio alla Corte Costituzionale)

22 Decreto 21.4.2012

23 Decreto 24.4.2012 e 3.8.2012

24 Decreto 9.5.2012

25 Decreto 18.5.2012

26 Decreti 21.5.2012 e 23.5.2012

27 Decreto 28.5.2012

28 Decreto 12.6.2012

29 Decreto 22.6.2012

30 Decreto 13.7.2012

31 Decreto 10.9.2012

32 Ordinanza 4.6.2012

33 Ordinanza 25.9.2012

34 Ordinanza 28.11.2012

35 Ordinanza 12.12.2012

il datore di lavoro) non sia d'accordo. A seguito di ricorsi ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori promossi dalla diverse FIOM territoriali, hanno dichiarato antisindacale la condotta FIAT i Tribunali di Torino (tre diversi giudici<sup>36</sup>) Trento<sup>37</sup>, Milano (quattro diversi giudici<sup>38</sup>), Bolzano<sup>39</sup>, Ancona<sup>40</sup>, Alba<sup>41</sup>, Napoli (due diversi giudici<sup>42</sup>), Bari<sup>43</sup>, Bologna<sup>44</sup>, Pinerolo (tre decreti)<sup>45</sup>, Cassino<sup>46</sup> Ariano Irpino<sup>47</sup>, Nola<sup>48</sup>, Verona<sup>49</sup>, Piacenza<sup>50</sup>, mentre hanno espresso una decisione contraria i Tribunali di Brescia<sup>51</sup>, di Termini Imerese<sup>52</sup> e di Milano<sup>53</sup>.

## Diritto di sciopero

La Fiat ha cercato anche di mettere in discussione il diritto di sciopero, con l'introduzione negli accordi separati della clausola dell' "esigibilità degli accordi", con pressioni, intimidazioni e anche con provvedimenti disciplinari nei confronti di lavoratori e delegati per aver aderito agli scioperi proclamati dalla Fiom. Il Tribunale di Brescia<sup>54</sup> ha annullato e dichiarato illegittimi i provvedimenti disciplinari inflitti dall'azienda che si richiamava agli art. 29 e 32 del Contratto Collettivo di Settore separato del 13.12.2011; il giudice ha ribadito il principio di una "libera e incondizionata partecipazione allo sciopero dei singoli, senza che le modalità di esplicazione di tale diritto soffra limiti in ordine alle modalità di attuazione, ivi compreso l'avviso per la propria assenza"

36 Decreti 7.5.2012; 28.6.2012; 10.7.2012; confermati con sentenze 26.7.2012 e 13.11.2012

37 Decreto 14.6.2012

38 Decreti 22.6.2012; 19.7.2012; 25.7.2012 confermato con sentenza 20.12.2012

39 Decreto 26.6.2012

40 Decreto 3.7.2012

41 Decreto 5.7.2012

42 Decreti 12.7.2012; 25.7.2012

43 Decreto 24.7.2012

44 Decreto 24.7.2012

45 Decreti 27.7.2012, uno confermato con sentenza 13.11.2012

46 Decreto 27.7.2012

47 Decreto 30.7.2012

48 Decreto 30.7.2012

49 Decreto 13.8.2012

50 Decreto 31.8.2012

51 Decreti 4.6.2012 e 23.11.2012

52 Decreto 22.10.2012, in caso peraltro in cui i lavoratori erano sospesi in CIG per cessata attività

53 Decreto 2.4.2013, in caso peraltro in cui i lavoratori erano sospesi in CIG per cessata attività

54 Sentenza 21.3.2013

## Discriminazione a Termoli

A seguito del contenzioso promosso dalla FIOM territoriale che aveva stabilito che per gli iscritti alla FIOM dello stabilimento di Termoli continuava a trovare applicazione il CCNL unitario del 2008, Fiat Powertrain Technologies aveva decurtato il salario degli iscritti FIOM non riconoscendo ai medesimi quello contrattato con gli accordi aziendali. Tale condotta veniva dichiarata antisindacale dal Tribunale di Larino con decreto<sup>55</sup>, provvedimento confermato in sede di opposizione con sentenza del Presidente dello stesso Tribunale<sup>56</sup>. Venivano poi proposti dagli iscritti FIOM 25 ricorsi individuali, poi riuniti, ai sensi dell'art. 28 del decreto legislativo n. 150/2011 (procedimento antidiscriminatorio) per chiedere il ripristino del trattamento economico goduto precedentemente. Il Tribunale di Larino, con ordinanza<sup>57</sup>, ha accertato la condotta antidiscriminatoria tenuta da FPT che "tratta in modo meno favorevole i lavoratori iscritti alla Fiom per il solo fatto di essere iscritti a questo sindacato e, dunque, per le proprie convinzioni personali (art. 2 comma 1 D.l.vo 216/2003)" condannando la società non solo al risarcimento del danno patrimoniale subito, pari alle differenze retributive, ma anche ad un ulteriore risarcimento per danni non patrimoniali a risarcimento delle "privazioni" e delle "sofferenze" subite, per comportamento in contrasto con i valori difesi e perseguiti dalla Costituzione, "in spregio al diritto di ogni singola persona di esprimere liberamente la propria personalità anche e soprattutto negli ambienti di lavoro".

## Lo stabilimento di Pomigliano: il "passaggio" dei dipendenti da FGA a FIP

Come è noto FIAT, nel momento in cui aveva deciso che la costruzione della nuova Panda dovesse aver luogo da parte di una *newco* (Fabbrica Italiana Pomigliano - FIP), aveva pensato di giustificare il passaggio dei dipendenti dalla vecchia società che gestiva lo stabilimento "Gianbattista Vico" di Pomigliano d'Arco (Fiat Group Automobiles - FGA) mediante un *contratto di rete di imprese*.

Nel luglio 2011 veniva sottoscritto avanti al Ministero del lavoro tra FGA e FIM, UILM, FISMIC e UGL un accordo nel quale si stabiliva il ricorso alla CIGS ("per cessazione dell'intera attività" da parte di FGA) per tutti i 4367 lavoratori occupati

55 Decreto 29.10.2012

56 Sentenza 20.3.2013

57 Ordinanza 17.4.2013

presso lo stabilimento. Il “passaggio” dei dipendenti (il cui primo step era previsto, per il 40% dei lavoratori, entro luglio 2012) avrebbe dovuto avvenire, secondo l’accordo separato 29.12.2010, “senza l’applicazione di quanto previsto dall’art. 2112 cod. civ. (che, disciplinando il trasferimento d’azienda, salvaguarda le condizioni salariali e normative in essere all’atto del passaggio: ndr) in quanto nell’operazione societaria non si configurano trasferimenti di rami d’azienda”. Materialmente detti passaggi sono avvenuti mediante dimissioni dei lavoratori da FGA seguite da riassunzioni degli stessi lavoratori da parte di FIP.

La Fiom Nazionale con un primo ricorso ordinario (“saltando” la fase sommaria), lamentava l’antisindacalità della condotta FIAT, chiedendo al Tribunale di Torino da un lato di considerare detto “passaggio” un trasferimento d’azienda a tutti gli effetti, e dall’altro di censurare l’esclusione della Fiom dall’esercizio dei diritti sindacali presso lo stabilimento di Pomigliano. Il Tribunale di Torino<sup>58</sup> ha respinto la prima domanda ed accolto la seconda, dichiarando antisindacale il comportamento della FIAT ed ordinando a FIP di consentire alla Fiom di fruire di tutte le prerogative ed i diritti previsti dagli artt. da 19 a 27 dello Statuto dei Lavoratori<sup>59</sup>.

Tale decisione sarà l’occasione di una serie di procedimenti antidiscriminatori che verranno subito trattati. Lo scenario subirà peraltro, nell’arco di un biennio, un drastico mutamento, anche per fronteggiare gli effetti dei provvedimenti giudiziari assunti. E di quello parleremo nella parte finale di queste note.

## I procedimenti contro la discriminazione a Pomigliano

Con ricorso promosso nel marzo 2012 ai sensi dell’art. 28 del decreto legislativo n. 150/2011 (procedimento antidiscriminatorio) presso il Tribunale di Roma, la Fiom Nazionale (e 19 suoi iscritti presso FGA) lamentavano come, in effetti, pur essendo a partire dal mese di marzo 2011 iniziate le assunzioni da parte di FIP, a quella data erano stati assunti 1893 lavoratori (circa il 40% dei dipendenti di FGA collocati in CIGS, come previsto dall’accordo 6.7.2011) di cui nessuno iscritto alla Fiom. Nel corso del processo veniva prodotta una simulazione del Prof. Andrew Olson, docente di statistica presso l’Università di Birmingham, secondo cui in una selezione casuale

<sup>58</sup> Sentenza 16.7-14.9.2011

<sup>59</sup> La sentenza è stata impugnata con Regolamento di competenza e la Corte di Cassazione con sentenza n. 20091/2012 depositata in data 15.11.2012 ha respinto il ricorso, confermando la statuizione relativa alla competenza per territorio del Tribunale di Torino.

le probabilità che nessuno degli iscritti Fiom venisse selezionato per l’assunzione ammontano a meno di una su dieci milioni! Il Tribunale di Roma accoglieva il ricorso<sup>60</sup> dichiarando la natura di discriminazione collettiva dell’esclusione dalle assunzioni dei lavoratori dello stabilimento di Pomigliano iscritti alla Fiom e ordinando a FIP di cessare dal comportamento discriminatorio. La decisione veniva confermata, nella sostanza, dalla Corte d’Appello di Roma<sup>61</sup> che ha ordinato a FIP di assumere i 19 ricorrenti Fiom entro 40 giorni e di predisporre ed attuare nel termine di 180 giorni “un piano di assunzione di 126 lavoratori da selezionare nell’ambito dell’elenco nominativo degli affiliati Fiom risultante al momento di presentazione del ricorso di primo grado”. È pendente il giudizio di Cassazione.

Per tutta risposta FIP apriva una procedura di mobilità minacciando il licenziamento di altri 19 dipendenti: tale reazione è stata definita dalla maggior parte degli organi di stampa una vera e propria “azione di rappresaglia”. A fronte di una causa promossa dalla Fiom nazionale contro FIP<sup>62</sup>, avente ad oggetto la “protezione delle vittime” di comportamenti pregiudizievoli posti in essere quale reazione ad attività diretta ad ottenere la parità di trattamento, il Tribunale di Roma respingeva il ricorso<sup>63</sup> con la motivazione che i licenziamenti non erano stati intimati e dunque l’eventuale danno non si era ancora verificato, precisando però che, pur non potendosi costringere FIP ad avere alle proprie dipendenze un determinato numero di lavoratori, essa restava pur sempre obbligata dall’ordinanza della Corte di Appello ad assumere e mantenere in organico gli iscritti Fiom in proporzione all’accertata discriminazione.

## La situazione attuale

È in questo contesto che interviene il colpo di genio della direzione Fiat: a febbraio 2013 l’Azienda ha annunciato che tutti i dipendenti passati da FGA e FIP sarebbero ritornati a FGA entro il 1 marzo 2013, e da quella data FIP, la tanto sbandierata ed indispensabile *newco*, non avrebbe avuto più dipendenti.

La sorte dei lavoratori viene disciplinata da un accordo sindacale (separato) che li ripartisce in tre aree: mentre per i lavoratori dell’Area A e B è prevista una sostanziale continuità produttiva (tranne temporanei cali di mercato), l’Area C sarà interessata

<sup>60</sup> Ordinanza 21.6.2012. Con ordinanza del 13.8.2012 la Corte d’Appello di Roma dichiarava inammissibile l’istanza di sospensione dell’efficacia esecutiva del provvedimento proposta da FIAT.

<sup>61</sup> Ordinanza 19.10.2011

<sup>62</sup> Ai sensi dell’art.4 bis del D.L.vo 9.7.2003 n.216

<sup>63</sup> Ordinanza 22.1.2013

dal maggior ricorso alla cassa integrazione senza che vengano garantiti effettivi criteri di rotazione. E, guarda caso, i 19 dipendenti Fiom forzatamente assunti da FIP ora tornati in FGA sembrerebbero destinati proprio all'Area C, dal momento che l'assegnazione alle Aree A e B "è determinata in base alla adibizione effettiva protrattasi per almeno gli ultimi sei mesi" in ragione di un pretestuoso criterio individuato per l'incombenza. Sembra proprio il gioco delle tre carte, per prendere in giro la magistratura: se si solleva la carta FIP, quella nei cui confronti sono stati presi i provvedimenti antidiscriminatori, non si trova più nulla. Sarà sufficiente per consentire all'abile giocoliere di passarla liscia, bypassando le decisioni dell'autorità giudiziaria? Sinceramente riteniamo di no. Se FIP può vantarsi - si fa per dire - di aver vissuto la sua breve vita senza nemmeno un iscritto Fiom (con risultati produttivi inferiori a quelli previsti, a dimostrazione dell'inutilità, quantomeno a quei fini, della discriminazione) per FGA non sarà altrettanto facile seguire le stesse "linee guida", essendo la Fiom già ben radicata in azienda. È quindi possibile che la direzione della Fiat decida finalmente di desistere dai propositi fino ad oggi messi in atto.

Anche perché dovrà rendere conto della sua condotta non solo alla magistratura civile: alla fine del mese di marzo 2013 la Procura di Nola ha inviato all'amministratore delegato di Fiat Sergio Marchionne e all'amministratore delegato di Fabbrica Italiana Pomigliano (FIP), Sebastiano Garofalo, l'avviso di conclusioni delle indagini preliminari del Pubblico Ministero per non aver ottemperato all'ordine del Tribunale di Torino di riconoscere i diritti sindacali alla Fiom e per non aver superato la discriminazione nei confronti degli iscritti Fiom nell'assunzione da parte di FIP, accertata dal Tribunale di Roma e dalla Corte d'Appello della stessa città.

In una nota sdegnata trasmessa alla stampa il 29 marzo 2013, il Lingotto definisce l'iniziativa "l'ennesima espressione dell'inusitata offensiva giudiziaria avviata dalla Fiom nei confronti della Fiat, con la promozione, sulla sola questione del riconoscimento dei diritti sindacali, di 62 ricorsi, 45 dei quali decisi da 22 giudici in favore dell'azienda, 7 in favore della Fiom, 7 con rinvio alla Corte Costituzionale per la questione di legittimità costituzionale delle norme da applicare e 3 non ancora definiti..." lamentandosi che "per il solo fatto di aver cercato di avviare ... un sistema di relazioni industriali innovativo ed adeguato alle esigenze del mercato attuale, si trovi ad essere destinataria di un interminabile, strumentale ed infondato contenzioso".

La Fiat quindi si lamenta dell'interminabile, strumentale ed infondato contenzioso narrato da queste note, confondendo però le acque quanto al suo esito, ed in particolare volutamente confondendo il numero dei ricorsi (e di aziende coinvolte) con il numero dei provvedimenti giudiziari (sentenze, decreti, ordinanze). Dal momento

che molte cause sono state riunite in un unico procedimento e si sono concluse con un'unica decisione, la verità vera è che la magistratura, ad oggi, ha dato torto alla Fiat nella maggioranza delle cause: basterà controllare i provvedimenti dei giudici qui citati per verificare come quelli decisi in favore dell'azienda sul riconoscimento delle RSA siano in realtà solo 16<sup>64</sup> e si basano su una interpretazione meramente letterale dell'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori<sup>65</sup>. Quindi, se proprio si vogliono contare le cause vinte e le cause perse relative al "riconoscimento dei diritti sindacali", sommando quelle per il riconoscimento delle RSA a quelle sulle deleghe sindacali, alla fine di marzo 2013 abbiamo **32** pronunce a favore della Fiom (che diventano **37** se aggiungiamo i provvedimenti di Roma e Larino in materia di discriminazione) contro **19** pronunce a favore della Fiat. Sempre che la matematica non sia un'opinione.

Bologna, aprile 2013

NB: I testi integrali dei provvedimenti citati sono rinvenibili sul sito [http://www.fiom.cgil.it/auto/fiat/documentazione/decreti\\_e\\_sentenze/default.htm](http://www.fiom.cgil.it/auto/fiat/documentazione/decreti_e_sentenze/default.htm)

64 16 decreti ed una sentenza del Tribunale di Milano, relativi a 34 aziende del Gruppo (14 cause riunite a Torino, 2 a Lecce e 3 a Biella)

65 È importante evidenziare che tale tesi, sostenuta anche nel decreto del Tribunale di Torino del 13.4.2012 relativo a 14 cause riunite (e quindi a 14 importanti imprese del Gruppo) è stata smentita nel giudizio di opposizione a quel decreto dallo stesso Tribunale di Torino, che ha rimesso la questione di costituzionalità alla Corte con ordinanza del 12.12.2012

## **Ultime novità in tema di rappresentanza.**

Comunicato della Corte Costituzionale del 3 luglio 2013



**Corte Costituzionale  
Ufficio Stampa**

### ***Incostituzionalità dell'articolo 19 lett. b) dello "Statuto dei lavoratori"***

La Corte costituzionale, nell'odierna camera di consiglio, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, 1° c. lett. b) della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori") nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale sia costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda

dal Palazzo della Consulta, 3 luglio 2013

Finito di stampare nel mese di Luglio 2013

Realizzazione grafica e stampa  
**TIPOLITOTAS**  
www.tipolitotas.it

Fondazione  
Fondazione Claudio Sabattini  
Claudio Sabattini

*A dieci anni dalla scomparsa di Claudio Sabattini, la Fondazione in collaborazione con la FIOM-CGIL promuove un ciclo di iniziative che nel corso del 2013 si propongono di confrontare analisi e contributi sul tema:*

## ***“C'È UN FUTURO PER IL SINDACATO? QUALE FUTURO?”***

*Dopo la prima iniziativa, svoltasi a Roma il 5 Aprile scorso, dedicata alla ricostruzione del quadro generale di crisi del sindacato, non solo nel nostro paese, il Seminario di Brescia, in collaborazione con la CdLT e FIOM di Brescia, è stato dedicato allo specifico tema della democrazia e della rappresentanza sindacale.*

*Le iniziative successive sono previste come approfondimento su ulteriori specifici aspetti di articolazione sullo stesso tema generale, e si svolgeranno, oltreché a Brescia, nelle città dove Claudio Sabattini ha svolto la sua attività di dirigente sindacale.*

*I contributi che Claudio Sabattini ci ha lasciato assumono oggi un particolare rilievo e interesse alla luce della situazione a cui siamo pervenuti.*

*Lo vogliamo testimoniare anche mettendo a disposizione pubblicazioni con alcuni tra i suoi più significativi interventi svolti nell'ultima fase della sua vita.*

*L'insieme dei materiali riferiti alla sua lunga militanza sindacale sono disponibili presso l'archivio della Fondazione che porta il suo nome.*

