

RAPPRESENTATIVITÀ

Senza riforme poco sindacato

Serve un colpo d'ala per trovare regole comuni e uscire dall'impasse

di **Giuseppe Berta**

Alle relazioni industriali oggi più che mai serve - e presto - un colpo d'ala. Altrimenti rischiano di finire con l'impantanarsi definitivamente, come già appaiono adesso, contribuendo a perpetuare l'impressione di stallo in cui versa la società italiana. Occorre un rilancio d'iniziativa che sottragga il nostro sistema sindacale dalla condizione di marasma in cui si è insabbiato e che lo rende indecifrabile nelle sue linee possibili di evoluzione. Nessuno è in grado di fare un pronostico circa la capacità di trovare una via d'uscita provocata dallo stato di tensione permanente che caratterizza i rapporti tra la Cisl e la Uil, da una parte, e la Cgil, dall'altra, mentre imperversa un confronto, fin qui improduttivo, sull'alternativa fra la contrattazione aziendale e quella nazionale. Nel frattempo, grava l'attesa per il responso della magistratura circa i ricorsi della Fiom sugli accordi Fiat di Pomigliano d'Arco e di Mirafiori, a moltiplicare un'incertezza che probabilmente non è mai stata altrettanto elevata nella storia sindacale italiana.

Una cosa dovrebbe ormai essere chiara a tutti: non se ne verrà fuori a colpi di soluzioni tecniche, come quelle che si affacciano quasi tutti i giorni nelle cronache sindacali e che rivelano una complessità tale da mettere a dura prova anche osservatori non digiuni del tutto delle tematiche della contrattazione. C'è da chiedersi quanto possano comprendere i lavoratori, nella loro maggioranza, delle questioni che dovrebbero incidere sulla loro prestazione in azienda e sulla loro vita professionale e che non sono mai state così controverse come oggi. È sufficiente prendere a esempio il nodo della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, che dovrebbe essere cruciale per l'efficacia degli accordi, su cui que-

sto giornale si è soffermato di recente con due ampi servizi.

È stato il conflitto sindacale che è in corso alla Fiat da un anno a ripristinare un problema in passato mai sciolto e forse nemmeno affrontato con una chiarezza fattasi a questo punto indispensabile.

L'efficacia dei contratti - e soprattutto la loro potenziale validità universale, *erga omnes*, quando si entri nel merito di interesse come quelle Fiat - dipende dalla rappresentatività dei soggetti che li firmano. Ma ciò chiama in causa l'intera storia del sindacato italiano dal dopoguerra a oggi, delle culture organizzative che al suo interno hanno a volte convissuto e in altre fasi, come l'attuale, si sono scontrate. La differente concezione del rapporto con gli iscritti e con i lavoratori costituisce la più forte dipendenza che i nostri sindacati mantengono rispetto al loro passato. È quanto alimenta e perpetua una divisione che di primo acchito parrebbe del tutto anacronistica, ereditata com'è dalla stagione - lontanissima da tanti punti di vista - della "guerra fredda", che determinò le linee di demarcazione politica dell'Italia uscita dal Secondo conflitto mondiale. Un paradosso apparente, che tuttavia trae ogni giorno nuovi spunti per rigenerarsi.

A chi deve rispondere in primo luogo l'azione sindacale? E come si misura la rappresentatività di ogni organizzazione? Sono queste le domande a cui si deve dare risposta, senza ritardi ulteriori, pena un depotenziamento progressivo, probabilmente inarrestabile, della contrattazione collettiva e, insieme con essa, dei sindacati. Regole nuove vanno individuate al più presto e devono essere accettate da tutti, perché esse sono più che mai indispensabili nel momento in cui la scena sindacale è dominata da un pluralismo competitivo e conflittuale.

Criteri validi per tutti sono necessari in special modo nei periodi in cui le organizzazioni si fanno concorrenza e si disputano il consenso dei lavoratori. Non a caso, durante la stagione dell'unità sindacale degli anni Settanta non ci si volle misurare con la dimensione della rappresentatività: in un primo tempo perché la spinta dal basso, animata dall'ondata dei conflitti nei luoghi di lavoro, agiva nel senso di un amalgama spontaneo tra le diverse componenti; in seguito, perché la federazione Cgil-Cisl-Uil si limitò a congelare i rapporti organizzativi interni sulla scorta di un principio astrattamente paritetico.

Ora la tattica della rimozione non può più essere praticata. Se si vuol competere, bisogna procedere a stabilire delle regole del gioco efficaci e universali. Diversamente, la partita non può nemmeno essere giocata. Ma guai a credere che l'adozione di un sistema di regole si risolva in una *technicality*. Proprio qui, invece, si deve compiere uno scarto rispetto al passato, servono una discontinuità e una capacità d'innovazione che non possono discendere da un mero compromesso tecnico. I tre sindacati devono essere pronti a innovare rispetto alla loro tradizione ideologica e organizzativa, aprendosi a soluzioni che possano poi permettere un'effettiva concorrenza tra le loro proposte contrattuali. E un'innovazione di questo genere esige anche la capacità d'interpretare in modo dinamico la propria funzione, definendo con precisione gli spazi della concorrenza e anche quelli della cooperazione, fondamentali anch'essi per l'operatività del sistema negoziale.

Se il movimento sindacale non imboccherà a breve questa strada, dimostrando la propria attitudine a saper cambiare quando sono le condizioni a imporlo, sarà difficile prevedere un futuro migliore del presente per le relazioni industriali e per i suoi soggetti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA