

MARIO SCOTTI

Riflettendo sul baricentro contrattuale della presenza sindacale sul posto di lavoro

Con la Conferenza nazionale tenuta a Roma il 15 e 16 luglio 2010, la Cisl ha spinto in avanti con decisione per definire il modello di relazioni sindacali e i paletti per l'azione del sindacato "riformatore" a valere per i prossimi anni. Quelli che erano ragionamenti, proposte, piste di lavoro che hanno impegnato dirigenza e strutture della Cisl in uno sforzo di ridefinizione della *mission* sindacale in grado di reggere la sfida del cambiamento sono diventati con le conclusioni della Conferenza scelte ufficiali e consapevoli, ma quel che più conta impegnative per tutta l'organizzazione. Starei per dire che ancora una volta il sindacato di via Po, indicando la via della contrattazione decentrata e della concertazione sociale, si è portata avanti con il lavoro, rendendo un servizio a tutto il sindacalismo italiano, in attesa che prima o poi ci arrivi anche la Cgil.

Non è forse senza significato che la Cisl ci arrivi nel 60° anniversario dalla fondazione, dove il richiamo a quello che rappresentò Ladispoli nella storia dell'evoluzione delle relazioni industriali del nostro Paese può non sembrare fuori luogo; sta di fatto che il documento assunto dal Consiglio generale recita testualmente: "per questo rovesciamento del baricentro dell'azione del sindacato, centrata sulla contrattazione di secondo livello e sulla concertazione territoriale, occorre mettere in campo condizioni culturali e organizzative all'altezza di queste sfide".

La Cisl decide quindi di portare avanti fino alla conseguenza più naturale e organica un processo di rivisitazione delle proprie politiche contrattuali, sociali, formative nella consapevolezza di ciò che muta velocemente nelle analisi di contesto, ma anche degli spaventosi ritardi del sistema politi-

co e delle istituzioni nel Paese che i vincoli posti dalla crisi economica e finanziaria stanno purtroppo mettendo a nudo e che caricano il sindacato di nuove responsabilità, oltre che di inedite opportunità. Questo “rovesciamento del baricentro” si colloca d'altronde nel vivo di processi già avviati di cui è fondamentale avvertire consapevolmente l'importanza.

1. Con l'accordo del 2009 sulla riforma del modello contrattuale non si è solo spostata la contrattazione verso il posto di lavoro e il territorio, ma si è teso a recuperare quello che definirei il significato “originario” della presenza sindacale nelle aziende, cioè quello di spingere e partecipare ai processi di innovazione e di organizzazione del lavoro in grado di rilanciare competitività, produttività e quindi conseguentemente occupazione e reddito. Pomigliano non sarà il modello da generalizzare, ma è certo che potrebbe essere un buon banco di prova per verificare sul lavoro e sul salario i risultati del circolo virtuoso responsabilità – partecipazione – produttività.

Con il federalismo fiscale si ridefinisce evidentemente in un più accentuato spostamento verso le autonomie locali la responsabilità sia delle entrate sia delle decisioni di spesa dei governi locali. Il territorio diventa così il luogo dove sempre più si giocheranno le partite non solo del welfare, ma anche quelle degli incentivi allo sviluppo, delle politiche attive del lavoro, della formazione. Essere sindacato radicato sul territorio vorrà dire essere sempre più capaci di tessere rapporti, reti, convergenze perché la “governance” dei processi locali non sia delegata unicamente alla politica autoreferenziale o alle lobby degli affari. Anche qui, nella consapevolezza che le decisioni sulla qualità della vita delle persone, delle famiglie, delle fasce deboli non si giocheranno più soltanto a Roma, si tratta per l'azione sindacale di riscoprire in termini ovviamente aggiornati e ragionati, i fondamenti della rappresentanza sociale del sindacato, che tutela in quanto lavoratore ma anche in quanto cittadino, cioè come appartenente ad una comunità. Chi scrive ha ricordo di una felice stagione sindacale che attraverso i Consigli di zona affrontava i problemi del fuori fabbrica, forse in modo troppo rivendicativo (le piattaforme zonali) e troppo semplificato, ma con la grande intuizione del collegamento stretto tra l'azione contrattuale sul posto di lavoro e quella sociale sul territorio.

Con la “scelta partecipativa”, infine, la Cisl introduce nelle dinamiche di composizione degli interessi un di più di valore aggiunto, perché rinvigorisce, portando nuovi contenuti frutto della rappresentanza, spazi di democrazia spesso asfittici o presidiati per logiche di parte che poco hanno a che fare con il bene comune. Non si tratta di cancellare dal vocabolario la parola “conflitto”, come qualcuno piuttosto interessato sta sostenendo, quanto di

non fare della pratica conflittuale l'oggetto esclusivo o preferenziale del pensiero sindacale; si tratta invece di essere capaci di collegare razionalmente, e cioè non emotivamente o strumentalmente, gli obiettivi ritenuti utili per i lavoratori e i pensionati, per i giovani e per gli immigrati, per le famiglie e quindi per il Paese, con l'esercizio della interlocuzione più utile, efficace e produttiva di risultati concreti.

L'esercizio della responsabilità da parte di un soggetto forte, autorevole e rappresentativo come il sindacato, non è quindi una concessione all'avversario (che nella concezione storica della Cisl ricordiamolo non c'è mai stato), quanto invece l'esaltazione di un'idea di comunità che oggi più che mai, di fronte alla crisi, allo strapotere della finanza, alla pochezza della politica, ha bisogno di ritrovare coesione, solidarietà, le ragioni per una fiducia collettiva. Il sindacato non abdica ad essere "parte" e quindi portatore di interessi, ma la Cisl sceglie di essere anche un "soggetto educante" che attraverso responsabilità e partecipazione vuol contribuire in modo attivo a far sì che si ricreino le condizioni per una convivenza più umana, meno frammentata, più solidale.

Se si prendono in mano i testi fondativi di Pastore e di Romani, ma anche i documenti ufficiali di Ladispoli o l'art. 2 dello Statuto confederale (che dovrebbe a mio parere essere alla base della formazione di ogni nuovo dirigente Cisl) si vedrà che si è nel solco ritrovato delle ragioni per cui esiste la Cisl, perché la contrattazione responsabile sta sempre in collegamento con l'orizzonte partecipativo, perché l'azione sindacale di tutela non è mai fine a se stessa, ma finalizzata allo sviluppo economico e sociale della collettività.

2. Se queste sono le sfide che un sindacato deve assumere consapevolmente su di sé, forse non è superfluo domandarci come e quale sarà l'impatto con il ruolo, il modo di lavorare, l'agenda quotidiana del dirigente sindacale che in categoria e sul territorio avrà "l'arduo compito". Mi interessa qui particolarmente riflettere su quella figura che Manghi ha chiamato "l'organizzatore sindacale" che da sempre rappresenta uno snodo fondamentale per la praticabilità delle linee politiche e organizzative soprattutto in tempi di polverizzazione del lavoro e della produzione.

È un tema questo particolarmente importante per chi è chiamato a occuparsi di formazione dei quadri, di offrire cioè agli operatori sindacali i riferimenti valoriali unitamente alla strumentazione in termini di conoscenze e di competenze per essere protagonisti della nuova stagione. Per fortuna la Cisl non sta sottovalutando il rapporto tra le nuove proposte politiche e l'urgenza di dotarsi di una "cassetta degli attrezzi" che metta in condizione tutti i nostri quadri, dalle RSU e delegati ai dirigenti a tempo pieno, di muover-

si consapevolmente. Forse per la prima volta è esplicitato nel programma confederale lo stretto rapporto che deve intercorrere tra l'esercizio dei ruoli di contrattualista di secondo livello e di concertatore sociale e i contenuti di una rinnovata formazione sindacale.

Si tratta intanto di insistere per un nuovo impegno culturale a cui chiamare tutti i nostri quadri, fondato sullo studio, la ricerca, l'analisi delle trasformazioni in atto, il prendere collettivamente e individualmente coscienza che se una stagione pur importante e gloriosa è finita, un'altra è ancora tutta da scrivere partendo dalle specificità e dalle condizioni di ogni azienda, settore e territorio.

Per fortuna i nostri quadri devono sapere che non si parte neanche da zero; in questi anni difficili di transizione e di mutamenti epocali si sono realizzate esperienze, accordi, patti, percorsi spesso innovativi e anticipatori, insomma c'è un bagaglio di "buone pratiche" locali, anche esercitate unitariamente, che alle volte c'è anche difficoltà a valorizzare nel rapporto con gli iscritti, ma che rappresentano lo zoccolo duro del nuovo "mestiere" sindacale da cui partire. Conoscere, diffondere, valorizzare le "buone pratiche", anche moltiplicando e raccordando gli osservatori, utilizzando quanto l'informatica e le tecniche di comunicazione ci mettono a disposizione non sarà un orpello nel lavoro quotidiano del sindacalista, ma parte integrante della propria agenda.

Conquistare e allargare consenso sulla nostra visione dei rapporti sociali (la persona nella comunità aziendale e locale, il lavoro come realizzazione del bene comune, una cittadinanza fondata sul rispetto e interazione di culture e pluralità) richiederà una nuova attenzione e capacità alla realizzazione di reti, di luoghi di incontro e di concertazione, di forum dove la sintesi su posizioni anche diverse non avviene con la sconfessione dell'altro, ma al contrario con la legittimazione reciproca frutto di un gioco in cui tutte le parti acquisiscono risultati. Qualcosa di più e di meglio della vecchia strategia delle alleanze, perché esalta l'autonomia del lavoro sindacale, ma non la sua autarchia e il suo isolamento.

Il termine "confederalità" acquista allora un significato nuovo e antico nello stesso tempo almeno in casa Cisl. Significa che ognuno è portatore ed interprete di bisogni e di istanze che derivano dalla propria base di rappresentanza, come è giusto ed è bene che avvenga, ma significa anche che tra i compiti del dirigente sindacale ci sarà sempre più quello di selezionare, indirizzare, fissare priorità, guidare nelle scelte affinché ciò che sembra bene per un gruppo, una categoria, un territorio non sia a scapito o in contrasto con il bene della comunità di cui tutti siamo parte. Così la confederalità non è consegnata ad un ambito o a un livello ben definito del sindacato, ma deve

essere vissuta come un valore intrinseco da ogni responsabile sindacale ovunque si trovi ad esercitare la rappresentanza. Sarebbe oltretutto anche un bel contributo per sburocratizzare e snellire la macchina sindacale, per cancellare veti e steccati, per migliorare l'utilizzo delle risorse e delle competenze.

Ancora una volta dunque non solo il sindacato tutto, ma l'insieme del nostro Paese sarà debitore verso il coraggio e l'innovazione cislina se si riuscirà a proseguire sulla strada della modernizzazione delle relazioni industriali, del superamento della storica subalternità del lavoro, della valorizzazione del ruolo e del peso delle istanze organizzate della società civile. Ne guadagnerebbero non solo i lavoratori, perché resi protagonisti nei processi partecipativi e della democrazia economica, ma l'intera società italiana, oggi così carente, ad essere gentili, di coesione e di condivisione. Ma tutto questo non potrà realizzarsi se, ad una utile sollecitazione dal centro sindacale, non corrisponderà una pari determinazione e convinzione nel reggere la sfida da parte di chi sta in azienda e sul territorio, perché proprio essi possono diventare i veri interpreti e protagonisti del cambiamento.