

siste correlazione stretta fra patti sociali o scambi politici e assenza o caduta di democrazia sindacale.

L'espansione dei « colletti bianchi »

3. Tutti i problemi, ai quali abbiamo sopra brevemente accennato, vanno messi in relazione ai mutamenti che stanno manifestandosi nel mondo del lavoro, sia nei dati strutturali, sia negli orientamenti culturali. Di essi, quello più evidente è rappresentato dalla riduzione degli « operai dell'industria » e dalla crescita dei « colletti bianchi » e dell'occupazione nei servizi e nel pubblico impiego. Ciò comporta una maggiore diffusione del metodo sindacale e il suo impatto con figure lavorative differenti da quelle tradizionali, ossia più scolarizzate, meno ideologizzate, con più tenue coscienza di classe. Queste figure potrebbero essere indotte, specie con le difficoltà della crisi, a perseguire obiettivi particolaristici, a eludere impegni solidaristici, a frantumare l'azione e la rappresentanza sindacali.

Si può, almeno in parte, evitare questo rischio operando in tre direzioni: superare i limiti di ogni impostazione "operaistica" e cercare di conoscere e interpretare collettivamente le esigenze professionali e culturali di tali figure; dare chiarezza e concretezza all'azione sindacale sul piano politico, ponendo obiettivi di carattere generale, che rafforzino la coscienza della solidarietà e la responsabilizzazione verso i destini degli altri lavoratori e dell'economia nazionale; attuare istituti e contenuti di democrazia industriale (ovviamente non confinabili ai settori manifatturieri), attraverso i quali si può accrescere il coinvolgimento dei soggetti più motivati e più attivi e, indirettamente, il grado di identificazione di tutti con i rappresentanti e le loro iniziative.

Le opportunità aperte dalla crisi

Risponde Sergio ZANINELLI

1. La questione dell'autonomia del sindacato si ripropone oggi sostanzialmente negli stessi termini con cui si è presentata in momenti diversi della storia del paese e questo prova che è stata impostata in modo insoddisfacente, che rivela un difetto di fondo. In sintesi, più che autonomia *da* il sindacato deve avere come obiettivo un'autonomia *per*: in questo caso per contribuire — partendo da propri interessi (quelli del lavoro subordinato), usando le proprie risorse umane e morali; dimo-

strando capacità e attitudini — ad affrontare e risolvere i problemi del lavoro in quanto problemi centrali della società industriale.

Per svolgere questo ruolo non basta avere una organizzazione e disporre di potere: ci vuole un progetto fatto di idealità e di cultura, ci vuole la disponibilità a costruire soluzioni più avanzate con gli altri soggetti collettivi e pubblici. Contrariamente quindi a quanto scrivono gran parte dei commentatori — che affrontano la questione con stupore e preoccupazione, che dimostrano una scarsa conoscenza di come sono andate le cose sino a questo momento nel sindacato — non si tratta di trovare una ennesima nuova « strategia » perché il sindacato superi anche questa fase difficile, restando sulla scena della vita civile come personaggio di rilievo perché previsto dal copione: l'autonomia oggi va ricercata (come in altre situazioni delicate, in cui si deve scegliere in vista di una conciliazione tra il bene particolare ed il bene comune) dando contributi sostanziali di idee e di comportamenti e caricandosi delle relative responsabilità all'interno (verso i soci) e all'esterno (verso la società). La situazione di pluralismo sindacale accentuato verso la quale stiamo andando — con la caduta delle cortine fumogene dell'unitarismo paralizzante — non va vista, in questa prospettiva, come una sciagura, ma come una possibilità di ritorno a una situazione di verità da non mortificare un'altra volta: in cui chi vuole costruire, costruisce, e chi non vuole (o non può, perché gli mancano ideali e forza) si riveli come tale. L'autonomia infatti non è disimpegno, non è autarchia, non è pretesto per tentare di accomodare tutto e il contrario di tutto, non è confusione di ruoli: è creatività, partecipazione, concretezza, responsabilità, cioè valori di cui questa società ha un bisogno estremo.

L'autonomia vive e opera se si esprime nel libero associarsi di quanti ci credono, se si organizza in regole precise, se si arricchisce di conoscenze culturali serie e rigorose, se è consapevole degli interessi che rappresenta: in questo modo accumula esperienze positive che può trasferire dai rapporti di lavoro ai rapporti sociali e politici. È così che l'autonomia del sindacato diventa un bene non solo per i lavoratori organizzati, ma per tutta una società: un bene da difendere e da sviluppare.

Intesa in questo modo l'autonomia non va confusa — come suggerisce la domanda — con la distinzione dei compiti, con l'attribuzione delle competenze, per cui c'è chi interviene in materia di lavoro (in senso lato) e chi interviene in materie politiche: distinzione in cui è proprio l'autonomia del sindacato a garantirla, quando compie atti politicamente rilevanti, dai pericoli della strumentalizzazione o dai costi dello « scambio politico ». I condizionamenti reciproci sono tanto maggiori quanto maggiore è la confusione dei ruoli e basso il profilo dell'autonomia.

Le insidie della centralizzazione contrattuale

2. La contrattazione collettiva resta — al di là di vecchie e nuove teorizzazioni — la realtà stessa e la ragion d'essere del sindacato, che non esiste se non contratta: talché l'impossibilità a contrattare liberamente per la tutela degli interessi che si contrappongono nel lavoro industriale (come è accaduto a noi con l'esperienza corporativa tra le due guerre) ha avuto il significato di un completo snaturamento dell'azione sindacale e di una tutela inadeguata dei lavoratori.

La contrattazione ha senso però se vi è materia per contrattare, ma soprattutto se è un principio ispiratore dell'azione sindacale, se è parte fondamentale della cultura del sindacato. In realtà quando si sostiene che è più conveniente o è necessario contrattare al centro, si toglie all'associazione la possibilità di partecipare direttamente alle scelte, si isterilisce la democrazia interna, si burocratizza la vita del sindacato. La centralizzazione contrattuale è oggi la risposta strategica di chi ha una visione politicizzata del sindacato, e lo vuole usare per modificare i rapporti di forza e non come esperienza insostituibile perché sia occasione di crescita economica, sociale e culturale singola e collettiva. A questa « strategia » — priva dell'idealità storica del sindacato e della sua legittimazione — interessa che il sindacato esista come elemento del sistema: anche in regime fascista si contrattava al centro, ma era una pura finzione che serviva all'ordinamento, ma non alla tutela di chi lavorava. Al contrario, sul posto di lavoro, nelle mutevoli circostanze tecnologiche e organizzative in cui si lavora, la contrattazione consente di sviluppare una tutela adeguata. Rinunciarvi è lasciare mano libera all'imprenditore nei confronti del lavoro.

L'impostazione adeguata al problema così posto sembra quindi essere quella più conforme alla natura e al ruolo del sindacato: cioè un sistema pluralistico a più livelli di contrattazione. Naturalmente la pratica del contrattare deve fare riferimento a soggetti rappresentativi, capaci di esprimere un orientamento preciso: e questo ripropone il problema della rappresentanza a base associativa sul posto di lavoro (contro l'esperienza negativa dei consigli di fabbrica, come ormai viene largamente riconosciuto dalle organizzazioni sindacali che vanno ricostruendo proprie strutture di base, come le sezioni aziendali sindacali).

Per una ricomprendione del mutamento sociale

3. La questione del mutamento sociale — in parole povere dei modi nuovi di lavorare e del come tutelarli nell'interesse particolare di chi lavora e generale — è permanente nella vita del sindacato, anche se in taluni momenti di accelerazione diviene drammatica (o può apparire tale). Oggi viviamo uno di questi momenti perché il mutamento strut-

turale e culturale è fortissimo, ma soprattutto perché l'azione sindacale ha perso da tempo, cioè da prima che le cose cominciasse a cambiare, la capacità di percepire, anzi di prevedere come avrebbe dovuto, per comportarsi di conseguenza.

È scontato che il sindacato deve fare questo sforzo di ricomprensione, pena la perdita di rappresentatività e quindi il suo indebolimento. È meno scontato — ma è fondamentale — capire perché questo sia accaduto, in quanto porsi il quesito equivale a chiamare in causa la cultura del sindacato e chi l'ha alimentata. Diamo pure per ammessa una crescita di potere del sindacato negli ultimi quindici anni: di fatto questo però è avvenuto sulla base di un'azione prevalentemente conflittuale (teorizzata come il fondamento del potere) dalla quale doveva scaturire la cultura del sindacato, cioè rivendicare come fine principale, in ogni direzione e in ogni campo, e — questo è centrale — senza che si consolidassero capacità e procedure per gestire ciò che si conquistava. Se si guarda bene a fondo, al di là della conflittualità della lotta, della rivendicazione di maggior potere dall'interno del sindacato, ma anche tra i suoi teorici, non si è parlato d'altro. Un numero crescente di lavoratori si è « sindacalizzato », ma il legame con il sindacato non si è sostanziato di rapporti interni di scambio, di arricchimento umano e culturale, di capacità tecniche. Contava sempre di più l'immagine, la cui gestione è stata data in appalto a intellettuali parimenti interessati al potere più che a far crescere la base. La riflessione sul sindacato — sui suoi compiti, sulle strategie, sulle tattiche, sulle alleanze, sulla funzione politica, sul rapporto coi partiti — si espandeva in modo smisurato, ma ruotando su se stessa, con incredibili esercizi di trasformismo.

Ecco — ed è un esempio impressionante — come commenta gli ultimi eventi un responsabile diretto di questo modo di procedere, cioè il professor Gino Grugini: « La rottura dell'unità è stata in terzo luogo determinata da un fattore di carattere culturale. Non mi riferisco alle dottrine sul movimento sindacale; mi riferisco alla cultura intesa come sistema di guida cui si ispirano i quadri del sindacato e che ha condotto alla loro ibernazione. Ciò è dovuto a due aspetti. Il primo è un'incapacità a cogliere gli aspetti nuovi, data l'incapacità di aggiornamento della struttura intermedia del sindacato. Il secondo è il fatto che per cinque-sei anni si è proceduto di compromesso in compromesso: una somma di compromessi al ribasso che erano sempre più incomunicabili. E ad un certo punto anche l'abilità di manovra che ha avuto il vertice sindacale, tradotta in linguaggio corrente, di fronte ai lavoratori diventava meno che zero. Da qui ora l'esplosione dell'autoconvocazione; essa un po' sarà "auto" e un po' non sarà, ma certamente contiene un aspetto di reazione spontanea, purtroppo non caricato di quella nota di novità che portò al movimento del '68. Quello che mi sembra emergere dagli