

04 **Rappresentatività ossia
la forza della rappresentanza**

Sindacalismo

Trimestrale
ottobre-dicembre 2008

Rivista di studi sulla rappresentanza del lavoro
nella società globale

Rubbettino

MARIO GRANDI

Ci sono ancora i soci nel sindacato?

La domanda che pongo non è né peregrina né provocatoria. Il sindacalismo italiano non ha grande considerazione per i propri soci, al di là degli omaggi di rito resi all'associazionismo come «filosofia» costitutiva del sindacato. Appunto «filosofia», ma non pratica o realtà oggettiva del sindacalismo. Socio è il lavoratore o pensionato organizzato, che accetta di pagare il contributo sindacale con regolarità e che, volendo, può fruire dei servizi, che il sindacato stesso mette a disposizione. Di per sé l'affiliazione, come fatto soggettivo di appartenenza ad un organismo sindacale, rischia di avere una rilevanza soltanto statistica o di misura soltanto quantitativa, se non assume, nella pratica organizzativa, il significato attivo di titolo di partecipazione piena e continuativa alla vita interna dell'organizzazione, cui è affiliato. È l'acquisizione di questo titolo l'effetto proprio del patto associativo, cui dà formalmente vita l'affiliazione; è questo patto, libero nella sua formazione e nel suo contenuto (perché espressione di libertà sindacale), la pietra angolare dell'associazionismo sindacale in regime democratico. L'associazionismo sindacale ha la sua concreta fonte di legittimazione nell'organizzazione collettiva dei singoli, che volontariamente si costituiscono, in forma stabile e duratura, come organismo di rappresentanza e di tutela dei loro interessi.

Nella tradizione italiana la Cisl ha particolarmente e significativamente rivalutato il modello associativo di organizzazione, ponendo al centro della sua visione del sindacato la persona del lavoratore (come risulta dal suo atto fondativo). Vi è, infatti, un legame indissolubile, in una coerente logica dell'associazionismo, tra le persone e l'organizzazione, che non è entità diversa dal convenire collettivo delle prime; non solo l'organizzazione è il risultato

di questo convenire, ma è essa stessa in funzione (e in servizio) delle persone, e non queste in funzione (e in servizio) di quella. Con questa “filosofia” del fatto sindacale come “fatto associativo” originario, la Cisl si pose in aperta rottura con la tradizione del “sindacalismo politico” e con l’ideologia corporativo-collettivistica, che caratterizzò egualmente, sia pure con diversità di motivazioni storiche, il modello nazionale fascista e quello classista marxista, omologhi nell’affermazione della priorità del sindacato come “fatto politico” rispetto al sindacato come “fatto associativo”. Da queste visioni omologhe ha tratto, in varia misura, alimento l’ideologia giuridica del “collettivo” come fenomeno di oggettivazione autonoma degli interessi di lavoro, prescindente dal concorso delle volontà individuali, secondo un modello di rappresentatività “politica” e non associativa di tali interessi. Nell’ideologia “collettivista”, che implica la rottura del nesso di continuità tra interessi individuali e interessi collettivi, il modello associazionistico assume un ruolo secondario, poiché il fatto sindacale è “altro” (o è “di più”) rispetto al convenire dei singoli nell’associazione. Il modello “collettivista” è dominante negli studi di sociologia e di diritto del lavoro, mentre quello “associazionista” gode di scarse simpatie.

Il richiamo, molto spesso rituale, all’idea associativa non vuol dire che la realtà corrisponda al modello. Nei fatti, la realtà organizzativa e “politica” del sindacalismo italiano, specie nelle sue espressioni confederali e nella sua pratica unitaria, si è allontanata dal modello associativo (anche nella pratica del modello Cisl l’associazionismo è divenuto – o rischia di divenire – un richiamo retorico). L’evoluzione storica dei modi di rappresentare gli interessi del lavoro organizzato, dalla dimensione dell’impresa a quella più generale dei processi di decisione politica, ha condotto gradatamente a privilegiare forme di rappresentatività non vincolate al modello associativo. Ha scritto di recente un dirigente (ora non più tale) di un importante sindacato della Cisl: «per quanto riguarda il nostro contratto, abbiamo proposto che tutti i lavoratori – iscritti e non – eleggano assemblee regionali dei delegati dotate della facoltà di approvare l’ipotesi di conclusione del contratto» (G. CAPRIOLI, *Il sindacato è una terra di mezzo. Pensieri sparsi sugli orizzonti del sindacalismo negli anni Duemila*, Città Aperta, s.d. [2006], p. 49). Si ipotizza, per una attività fondamentale del sindacato – la contrattazione collettiva –, una rappresentanza unitaria dei lavoratori a formazione elettorale anche fuori dell’azienda, rappresentanza unitaria che implica l’irrilevanza del rapporto associativo. La funzione attiva dei soci nella formazione e nell’approvazione delle ipotesi contrattuali – secondo una corretta pratica dell’associazionismo – subisce una ferita mortale proprio nei momenti e nelle fasi di massimo impegno della democrazia decisionale interna del sindacato. Se in que-

sti momenti e in queste fasi cruciali dell'azione collettiva i soci non hanno voce in capitolo, che senso ha, se non di richiamo retorico, l'idea dell'associazione?

Ho parlato di evoluzione storica. Proprio questo dato di fatto, non attentamente governato da una coerente adesione alla logica associativa, ha registrato la svalutazione progressiva del ruolo attivo del socio negli organismi sindacali e nelle loro attività di rappresentanza (specialmente di rappresentanza contrattuale). Non intendo alludere – ma la questione è pur rilevante e meriterebbe di essere a fondo discussa – a quelle strutture organizzative, imponenti dal punto di vista dell'entità degli associati, che sono le associazioni dei pensionati, i cui affiliati – provenienti, in varia misura, dai canali degli enti di assistenza – hanno un ruolo attivo limitato, essendo prevalentemente soggetti contribuenti e beneficiari di servizi. Alludo piuttosto al fenomeno di svalutazione del principio associazionistico nel campo delle attività di rappresentanza negoziale, ad iniziare dalla rappresentanza aziendale (e delle strutture decentrate delle pubbliche amministrazioni), che hanno assunto, nell'esperienza italiana, il carattere di una rappresentanza unitaria non associativa a base elettorale (esclusivamente elettorale). Il fenomeno tende ad interessare – come è testimoniato dalla citazione che ho dianzi proposto – il campo delle attività contrattuali categoriali, per le quali si ipotizzano forme decisorie di rappresentanza unitaria fondate sul mandato elettorale dei lavoratori. Del resto, esperienze recenti di legittimazione elettorale si sono registrate a proposito del protocollo di politica sociale negoziato con il governo Prodi; ma è tutta la strategia della concertazione, che presuppone un forte e diffuso consenso “politico” dei lavoratori, non limitabile soltanto a quello dei lavoratori organizzati.

La svalutazione del principio associativo (se non come indicatore della complessiva forza organizzativa di una struttura sindacale) rischia di omologare l'esperienza sindacale, specie nelle sue espressioni di vertice, alla più recente esperienza del partitismo nella politica italiana, che si è avvalsa, in alcuni casi, per l'accreditamento o la selezione delle dirigenze, di procedure elettorali aperte a tutti i cittadini elettori (e non soltanto agli iscritti), in difformità alla lettera e allo spirito dell'art. 49 Cost., che prevede i partiti politici come libere formazioni associative. Non sarà mai abbastanza ribadito un punto di principio e di sostanza: l'esperienza sindacale, per natura e finalità, non è mai riducibile ad una forma parallela di esperienza politica, quale essa si esprime e si realizza attraverso il sistema dei partiti e la partecipazione alla competizione elettorale. E non lo è, non solo per i mezzi diversi cui l'esperienza sindacale si avvale (oltre che per i fini diversi, tra cui non vi può essere quello di concorrere alla determinazione della politica nazionale, se si

vuole mantenere ferma la distinzione costituzionale tra sindacati e partiti), ma soprattutto per la natura associativa delle sue strutture e delle sue forme essenziali di rappresentanza. Il «fatto associativo» è un fattore essenziale della dinamica e della coesione interna degli organismi sindacali (o lo dovrebbe essere) nel senso della formazione, selezione e ricambio delle dirigenze; della formazione umana, culturale e professionale dei soci (compresa la loro formazione politica); del dibattito e delle decisioni sulle politiche di tutela (contrattuale ed extracontrattuale); di tutti gli aspetti di democrazia interna previsti dagli ordinamenti statutari. Se intesa in senso dinamico come processo continuo di crescita umana e culturale, l'esperienza associativa del sindacato può essere (o avrebbe potuto essere) un contributo inestimabile allo sviluppo della stessa democrazia politica, del sistema di libertà e di pluralismo, dell'elevazione del mondo del lavoro a classe dirigente. Un associazionismo, attivamente e assiduamente praticato, avrebbe potuto davvero trasformare il sindacato in «scuola di civiltà», secondo l'indicazione suggestiva del prof. M. Romani; in una palestra di formazione civile e culturale dei soci, secondo una corretta visione personalistica del fatto sindacale.

Non si può ignorare, in sede di diagnosi storica, l'effetto negativo che hanno avuto sulla pratica associazionistica una serie di fattori interni ed esterni allo sviluppo sindacale, sia di tipo politico-culturale che di tipo organizzativo-normativo. La teorizzazione, negli anni Sessanta-Settanta, in alcuni ambienti intellettuali vicini alla Cisl, del sindacato come speciale soggetto (di potere) politico o di classe, necessitante di una rappresentatività adeguata a questo ruolo e rafforzata dalla pratica unitaria a tutti i livelli, aveva, come implicito corollario, la marginalizzazione dell'associazionismo, considerato come prospettiva precludente rispetto ad una funzione generale di mobilitazione dei lavoratori per il cambiamento delle condizioni di lavoro nell'impresa e nella società. Una stagione, che ha avuto il suo deludente decorso, ma che ha lasciato, nella cultura e nella pratica sindacale, un deposito duraturo di idee e di comportamenti. Nella *leadership* sindacale c'è chi pensa ancor oggi, e soprattutto oggi, che quel che conta, nella realtà dei rapporti collettivi, sono le posizioni di potere, di accreditamento "politico" del sindacato, di consenso politico-sociale tra i lavoratori, cosicché le dinamiche o le politiche associative avrebbero soltanto la funzione strumentale di supporto o di validazione del potere autocratico delle oligarchie dirigenziali. Si tratta di orientamenti di pensiero (e di comportamenti pratici) che rovesciano il corretto rapporto tra associazionismo e autorità sociale del sindacato, come soggetto che si costituisce originariamente (e stabilmente) per uno spontaneo convenire di consensi associativi. In una logica di primato dei consensi associativi, non dovrebbero le affiliazioni essere in funzione

dell'autorità (o del potere), ma dovrebbe l'autorità stessa essere l'espressione diretta e autentica di una vita associativa vigorosa e continuamente partecipata da parte degli affiliati.

Un altro fattore di distorsione della logica associativa è da individuare nell'accreditamento, nella sfera legislativa, di nozioni di rappresentanza-rappresentatività solo parzialmente connesse, o indirettamente connesse, al dato delle adesioni, nozioni che una giurisprudenza ormai consolidata riconduce ad un complesso eterogeneo di indicatori, tra cui spicca, per assenza, un criterio connesso alla responsabilità sociale o negoziale. Si cominciò con lo statuto dei lavoratori ad introdurre il principio (non contraddetto dalla Cisl) per cui la legittimazione alla formazione della rappresentanza sindacale (si noti: *sindacale!*) si riconobbe ai lavoratori iscritti e non iscritti (art. 19). Emblematica da ultimo la legislazione nel settore del lavoro pubblico, che si vorrebbe estendere anche al settore del lavoro privato. Ma l'ipotesi dottrinale prevalente, e non contraddetta, è per una rappresentatività misurata sulla base del consenso elettorale a tutti i livelli. Le politiche organizzative, e non soltanto quelle normative, possono influire sulla svalutazione della logica associativa. Un sindacalismo tutto concentrato sulla politica dei servizi a beneficio dei lavoratori rischia di praticare strategie di accreditamento sociale di tipo parapubblico, non consone con dinamiche associative volte, in primo luogo, alla responsabilizzazione dei soci. Dovrebbe essere recuperata l'idea per cui il primo dei servizi a beneficio dei soci è quello della loro formazione. Chi può affermare che, nella Cisl, questo servizio ha una ragione di primato?

Torno alla domanda posta nel titolo di questa riflessione. Essere socio, lavoratore o pensionato iscritto al proprio sindacato, assume una sua inconfondibile ragione morale; vuol dire operare una scelta, caricarsi di una responsabilità, essere disponibile a partecipare alla vita interna della propria associazione, per migliorare se stessi e tutto il tessuto umano e culturale dell'organismo associativo. Calpestando questa ragione morale coloro che, inseguendo il mito del potere, pensano che soci o non soci purché lavoratori o pensionati debbano avere ai fini sindacali, cioè ai fini della rappresentatività del potere sindacale, gli stessi titoli di legittimazione. È l'idea, mai licenziata da certa intellettualità vicina al sindacato unitario, per cui è la classe che ha ragione di priorità rispetto all'associazione, secondo la formula sessantottesca «il sindacato sono i lavoratori». Solo la «classe» è la totalità perfetta; l'associazione è la parzialità, il limite, l'impedimento all'unità dei lavoratori. Per chi rifiuta questa precludente prospettiva, e le sue dirette e indirette applicazioni, la domanda posta è sempre aperta ad un esito positivo.