

Guido Baglioni,
L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale,
Il Mulino, 2008

La questione della tutela

Nel 2° dopoguerra, nel momento in cui l'economia capitalista non ha legittimazione ideale e il mercato del lavoro ha caratteristiche di relativa omogeneità, si diffonde una tutela sindacale di carattere contrattuale e legislativa che riguarda il lavoro a tempo indeterminato e stabile, con il ricorso frequente allo sciopero come strumento conflittuale.

Dagli anni '80 fino ad oggi, a seguito di un accresciuto benessere da parte di molti gruppi sociali, l'economia capitalista viene legittimata e si assiste invece ad un ripiegamento del lavoro rispetto al capitale. In questa fase si verifica una complessiva riduzione della tutela che riguarda comunque lavoratori con contratti e condizioni eterogenee coinvolgendo anche i lavoratori precari.

Ruolo della globalizzazione

A differenza della tesi prevalente secondo cui la difficoltà della tutela sindacale ha ragioni di tipo economico a partire dalla globalizzazione del lavoro, secondo l'autore fattori sociali quali l'invecchiamento della popolazione, il ruolo dei consumatori, il concetto di povertà, la disoccupazione, la famiglia, gli immigrati, l'infanzia, la sanità sono oggi questioni sociali centrali rispetto alla questione del lavoro salariato.

L'autore esprime un'ottica post-moderna di chi vede la storia e la società determinate da una molteplicità di fattori e non da unico o prevalente, visto come determinante o centrale ed attorno al quale gli altri ruotano come conseguenze e non come co-fattori

Declino?

Rispetto a chi auspica un cambiamento radicale delle relazioni di lavoro, l'autore ritiene che l'esperienza sindacale non dovrebbe tramontare per tre motivi:

la sua utilità, per il suo consolidamento nel pubblico impiego, l'espansione del sindacato nelle nuove potenze economiche.

Equità

L'equità è ritenuta il fondamento ideale dell'azione e della tutela sindacale e si caratterizza come "aggiuntiva" o "prospettica". "Aggiuntiva" verso coloro che sono portatori di modeste qualità professionali, "prospettica" in quanto le acquisizioni sono valutate sulla base della loro spendibilità nel futuro.

Necessità quindi di svolgere un'azione sindacale non limitata alle contingenze temporali ma volta verso il conseguimento di obiettivi più ampi ed a lungo termine.

Le strategie

tutela diretta mediante attività contrattuale o *tutela indiretta* con attività extra-

contrattuale. La prevalenza dell'una o dell'altra dipendono: dalla centralità delle relazioni industriali (CISL) o dalla centralità della presenza politica (CGIL).

Ognuna delle due varianti presenta dei punti critici. Nel modello delle relazioni industriali esse consistono nella difficoltà di perseguire tutele generalizzate, nel modello della presenza politica nella tendenza ad occuparsi di tutto perdendo la propria specificità.

L'uno e l'altro modello sono carenti pertanto, il modello delle relazioni industriali dovrebbe arricchirsi di una dimensione ideale e valoriale con la quale dare un impulso identitario alla propria azione.

Per uscire dall'accerchiamento: Una nuova tutela

1. puntare all'aumento degli iscritti anche ampliando la gamma dei servizi (tutela di base e successiva),
2. "visione critica" della flessibilità le cui ragioni sono strutturali e non contingenti. E' necessario non idealizzare il lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno anche perché in Europa la consistenza dei contratti standard rimane molto elevata. Combattere i lavori irregolari, definire regole che limitano temporalmente i contratti a tempo determinato, Incrementare le protezioni economico-previdenziali per i momenti di transizione. Intervenire nel dualismo lavoro pubblico-lavoro privato adottando un ordinamento del lavoro pubblico come quello vigente in Germania, Spagna, Olanda, scegliendo categorie a statuto speciale.
3. Mantenimento o conseguimento di elevati tassi di occupazione.

Partecipazione nell'impresa, missione impossibile?

Se è vero che nella fase attuale l'espansione della contrattazione collettiva è spesso impossibile con le grandi corporation delle multi-nazionali, la partecipazione strategica che prevede i dipendenti come azionisti o i rappresentanti dei dipendenti negli organi azionari, presuppone una rivoluzione culturale ed un'ottica a lungo termine in cui i due agenti dell'azione sindacale, cioè il capitale ed il lavoro, si collochino su piani paritetici e convergano su finalità ed obiettivi comuni.

Nel medio periodo?

Il sindacato si deve confrontare con l'asimmetria tra la scala globale delle grandi corporation ed il sistema politico e produttivo di carattere locale.

La sua sembrerebbe una battaglia persa!

Alcuni ambiti della produzione si sottraggono alla concorrenza internazionale come i servizi, le imprese di medie e grandi dimensioni non assimilabili alle grandi corporation, le quote elevate di piccole imprese e l'elevata sindacalizzazione del settore pubblico. Questi sono nuclei economico-produttivi dove si può esercitare una buona tutela dei dipendenti.

Nel medio periodo l'azione sindacale vedrà strutturare la contrattazione collettiva nazionale come cornice di riferimento per poi arrivare ad assumere le scelte negoziali e di trattativa salariale diversificata esclusivamente in un ambito locale (contrattazione di secondo livello).

La forte sindacalizzazione tra i lavoratori del pubblico impiego dimostra che essa non è solo requisito del rapporto industriale del lavoro. Tale elemento evidenzia infatti come la sindacalizzazione presenta il carattere di una variabile quasi indipendente, non più oramai legata alle condizioni dell'industrializzazione in cui è nata. Questo è un altro degli elementi che farebbero ben sperare nelle possibilità per il sindacato di uscire dall'"accerchiamento".

Perugia, 20 maggio 2010

Erica CASSETTA