

L'Europa e i sindacati: un declino inarrestabile?

Alternative per il socialismo 7-2008

Il declino.

È inopinabile la constatazione che i sindacati europei siano tutti avviati lungo traiettorie discendenti, sia che si consideri l'Europa a ventisette che quella del nocciolo duro originario. Le traiettorie hanno inclinazioni e sono percorse a velocità differenti ma convergono verso valori molto bassi in termini di tasso di sindacalizzazione, di gradi di copertura contrattuale, di efficacia rivendicativa, di minore capacità d'influenza sociale e politica nel determinare l'agenda complessiva delle istituzioni europee, e una capacità quasi inesistente di egemonia culturale sulla società europea.

L'evidenza di quanto affermato si può facilmente riassumere. In primo luogo il numero di aderenti al sindacato è in continuo calo da anni con un'improvvisa accelerazione nel 2008. Per dare qualche cifra si va dall'Italia, una delle situazioni migliori, con circa un 34% di lavoratori iscritti alla Francia con un 9-10%, passando per la Germania e la Spagna con rispettivamente 17% e 15%, l'Inghilterra ha un rispettabile 25-28% che crolla al 10-15% nei settori privati. Fanno eccezione i paesi nordici dove vige il sistema Ghendt¹, in questi casi si hanno percentuali oltre il 70%, come in Svezia; occorre dire che i nuovi governi conservatori stanno picconando il sistema e si assiste al fenomeno crescente di lavoratori che si iscrivono ai fondi assicurativi e non al sindacato il che porta a una riduzione dei tassi di densità sindacale.

Analoga evidenza empirica si ha per il grado di copertura contrattuale. Ad esempio in Italia nel periodo 1995-1996, secondo l'ISTAT, le aziende che hanno avuto la contrattazione aziendale occupavano il 38,5% dei lavoratori italiani nell'industria e il 39,0% nei servizi, cioè il 38,8% dell'insieme dei lavoratori interessati. Se si guarda poi all'andamento sino al 2006 della contrattazione aziendale nelle aziende maggiori, registrato dal CNEL, la curva è discendente ed è facile immaginare che se questo è l'andamento nelle imprese maggiori, quello nelle aziende minori non è certamente di segno opposto. Il riferimento alla contrattazione aziendale è importante perché dimostra che al momento i contratti nazionali rappresentano l'unico elemento unificante nei paesi europei, come l'Italia, dove il peso delle piccolissime imprese è molto elevato; in Italia, infatti, nel 2005 il 23,9% dei dipendenti era occupato in aziende della classe di addetti da 1 a 9, e un altro 28% in quelle da 10 a 49 addetti. Si aggiunga che la propensione contrattuale per dimensione aziendale, nel periodo 1986-1987 era, per le aziende sino a 99 addetti del 21,3% e comunque inferiore al 50% sino a 499 addetti; da allora la situazione non è migliorata. Senza proseguire con un diluvio di cifre è sufficiente notare che i dati confermano questa tendenza in tutta Europa. È bene notare infine che i dati andrebbero sempre disaggregati tra settore pubblico e settore privato, nel pubblico, infatti, sia il numero di aderenti al sindacato, in percentuale sul totale dei lavoratori, che il grado di copertura contrattuale sono significativamente diversi e, in alcuni casi, anche le tendenze si differenziano registrando alcuni casi di crescita.

Se si guarda poi alla efficacia rivendicativa è noto che negli ultimi 20-30 anni si è avuta una contrazione delle materie negoziate a tutti i livelli contrattuali, una crescita della

¹ È il nome di un sistema, usato in Danimarca, Svezia, Finlandia, Islanda, nel quale la responsabilità nel fornire alcuni servizi di welfare – in special modo l'assicurazione contro la disoccupazione – è dei sindacati.

contrattazione difensiva o addirittura concessiva rispetto a quella acquisitiva e un rilevante spostamento della ricchezza prodotta dal Lavoro al Capitale. Se si considera la capacità di regolazione sociale del lavoro, cioè la capacità di regolare gli aspetti quotidiani della prestazione lavorativa (ritmi, carichi di lavoro) e gli standard di qualità della vita lavorativa in generale l'arretramento è ancora più rilevante.

La capacità del movimento sindacale di influire sulla agenda sociale e politica è quasi nulla a livello delle istituzioni dell'Unione Europea, al di là della retorica sulla agenda sociale europea, mentre è ancora rilevante a livello nazionale ma con una connotazione sempre più difensiva.

Le radici materiali del declino.

La nascita e l'esistenza stessa del sindacato, e la crescita del suo potere negoziale e di egemonia culturale e politica, scaturiscono da tre radici: la prima di natura strutturale, l'essere o meno in grado cioè di controllare la prestazione nel cuore dei processi di produzione della ricchezza sociale, in altre parole, il suo potere di coalizione; la seconda di natura organizzativa, la capacità cioè di organizzare il potere di coalizione in forme stabili, efficienti ed efficaci tradottasi nella costituzione di grandi sindacati industriali e di confederazioni nazionali di tali sindacati in grado di finanziarsi autonomamente dai poteri costituiti; la terza di natura istituzionale, realizzatasi molto più tardi, e derivata storicamente sempre dalle prime due, realizzatasi in leggi e norme costituzionali di tutela del diritto di coalizione dei lavoratori e delle lavoratrici, quindi dei sindacati, del loro diritto all'azione industriale attraverso anche lo sciopero. I diritti sociali, dei quali il welfare è una specifica derivazione, tra molte possibili, nascono dal potere di coalizione o hanno potuto evolvere, dove come in Germania hanno avuto un'origine *octroyè*, grazie ad esso.

Contrariamente alla tesi chiave del recente libro di Baglioni², non credo che sia possibile pensare a un futuro del sindacato che consideri queste tre radici come elementi separati tra i quali, secondo le fasi storiche, scegliere.

Il declino attuale nasce, in primo luogo, dalla messa in discussione della radice strutturale a seguito delle trasformazioni del sistema capitalistico negli ultimi 30- 35 anni. Le altre due radici "deperiscono" a causa del "seccarsi" della prima. Fuor di metafora quindi il problema con il quale fare i conti è un'analisi realistica di quanto è accaduto e di lì ripartire per verificare l'adeguatezza delle strategie in essere.

Ho già descritto tali trasformazioni in precedenti articoli di questa rivista, volendo quindi sintetizzare al massimo i processi avvenuti si può dire che:

- A. Sono avvenuti contemporaneamente un processo di concentrazione capitalistica, mediato dalla finanza, e uno di decentramento e riarticolazione delle attività produttive attraverso la nascita di vere e proprie catene produttive costituite da aziende formalmente indipendenti ma integrate funzionalmente sotto il controllo delle aziende leader di queste catene. Ciò determina un'apparente frammentazione della struttura produttiva e una sostanziale frammentazione del mondo del lavoro che continua a tentare di esercitare un ruolo attivo su una scala, il singolo stato, e in un'articolazione dei luoghi, le aziende singolarmente prese, del tutto incongrua con la nuova realtà.
- B. La cosiddetta globalizzazione della economia, cioè l'estensione su scala planetaria dell'economia capitalistica, ha determinato una situazione di sovra-produzione di

² Guido Baglioni – L'accerchiamento – Il Mulino, Bologna, 2008.

alcuni beni e servizi mentre vi è un'inadeguatezza dell'offerta di beni e servizi individuali e collettivi che diano soddisfazione ad alcuni essenziali bisogni sociali – la casa, il cibo, l'assistenza medica, la disponibilità di acqua potabile, ecc – per una parte dell'umanità concentrata in certe aree geografiche e una regressione della qualità della vita per una parte di chi vive nelle aree più ricche del pianeta. Questo potenziale produttivo inutilizzato determina una competizione tra le imprese che, a differenza del passato, non riguarda più solo la quota di mercato disponibile per le aziende leader ma la loro stessa sopravvivenza;

- C. Si è costituito un potere di fatto di queste enormi concentrazioni produttive e finanziarie che interferisce con la tradizionale gerarchia di giurisdizione dei poteri legittimamente costituiti. L'interferenza non si traduce, contrariamente ad una vulgata diffusa, nella liquidazione degli stati ma nella loro rifunzionalizzazione alle esigenze deregolative e regolative di questi nuovi poteri di fatto. Essi, infatti, oltre a deregolare hanno bisogno di regolare altrimenti ciò che prima era stato regolato sotto il condizionamento del Lavoro nei paesi chiave del capitalismo tra '800 e '900. Data la natura estremamente aggressiva e distruttiva della competizione globale, le imprese leader, e a cascata le altre, pretendono che ogni attività e ogni condizione sia sottomessa a una specie di legge marziale, i lavoratori di quella specifica impresa sono cioè "forze combattenti" e come tale sono considerati. Ogni precedente regolazione va quindi cancellata e sostituita dal "codice di guerra", se per sopravvivere bisogna ridurre le condizioni materiali e le regole sociali vigenti ciò va fatto perché tutto deve essere subordinato all'esigenza di sopravvivenza dell'impresa. Gli stati stessi e le autorità sovranazionali vengono quindi "mobilitate" in questa "guerra" che, in questo caso diventa "guerra" tra stati o tra aree economiche. La pretesa quindi sul lavoro è che esso diventi puramente una funzione aziendale rompendo ogni legame solidaristico e il concetto stesso di coalizione. La coalizione specifica che consente al sindacato di esistere è, infatti, per definizione, ampia quanto è ampio il mercato del lavoro, poiché essa ha come scopo quello di unificarlo contro la pretesa capitalistica di individualizzarlo.
- D. Una tendenza recente è la torsione autoritaria che tutto ciò assume; l'egemonia anche sociale e culturale del capitalismo post '89 è, infatti, entrata in crisi già da alcuni anni, crisi oggi manifesta. A tale crisi si tende a fornire una risposta sempre più autoritaria sia sul piano sociale sia su quello politico; sul piano sociale si tende a "criminalizzare" ogni forma di azione diretta che non sia subordinata in origine alle esigenze competitive di volta in volta individuate, mentre sul piano politico si può dire che di qui viene tutta la teoria, se così nobilmente si può definire, della governabilità e il ripescaggio, dai recessi della storia, della democrazia come dittatura della maggioranza. Di qui origina la crisi della democrazia in termini di legittimazione sociale e di credibilità.
- E. La reazione a tutto ciò è già iniziata ma non sotto l'egemonia culturale e politica del Lavoro e di una sinistra sociale ma nelle forme di una reazione populista crescente ed estremamente pericolosa.

L'Unione Europea.

I processi sopra riassunti hanno avuto particolare sviluppo nell'Unione Europea a 27.

Il processo di costruzione dell'Unione Europea ha forzato un processo di ristrutturazione industriale, ancora in corso, guidato dall'esigenza di raggiungere livelli e standard produttivi congrui rispetto alla competizione globale. Si è quindi realizzato un processo di concentrazione estremo dei settori industriali chiave con le modalità prima descritte.

La realtà prevalente è quella di filiere con gradi più o meno forti di segmentazione e/o polarizzazione tra alcuni attori forti e gli altri. Vi sono poi “gli ultimi” della filiera per i quali la lotta quotidiana è la pura sopravvivenza. La condizione lavorativa è largamente dominata dalla posizione relativa nella catena del valore della singola impresa non solo nel senso ovvio dei suoi margini di ritorno con le conseguenti ricadute sui livelli salariali. In realtà nelle nuove reti di impresa le aziende leader determinano in modo forte le modalità di funzionamento delle aziende sub-fornitrici che non siano quelle di moduli. Le quantità prodotte, il sequenziamento dei prodotti, i ritmi e la velocità di consegna, la qualità, ecc. sono determinate in modo preciso dall’ordine del committente. Il caso dei fornitori di moduli è diverso perché diverso è il grado di autonomia imprenditoriale e manageriale, per altro verso quando il rapporto di integrazione è particolarmente evoluto si determinano scambi di informazione e procedure decisionali interaziendali che non passano necessariamente per i vertici funzionali, si creano così nuove realtà produttive che richiedono nuovi sistemi di governance aziendali.

“Gli ultimi” vivono una condizione di precarietà molto accentuata; non si tratta necessariamente della precarietà del rapporto di lavoro in senso giuridico - contrattuale ma di una precarietà di fatto; sono situazioni di confine con l’area del lavoro grigio e nero. Si tratta di prendere atto che, in una situazione sociale come quella europea e italiana, forme imprenditoriali tradizionali di pura vendita di “ore-macchina” non sono più in grado di continuare ad esistere e trarne le relative conseguenze.

A questa concentrazione di potere che, attraverso complesse filiere produttive, comanda la struttura fondamentale della industria europea, comprese le PMI non fa da contraltare alcuna forma di regolazione sociale adeguata. Non vi è una regolazione per via sindacale a livello europeo, l’unica forma di armonizzazione promossa dalle autorità pubbliche (orari, maternità, ecc) è di tipo deregolamentativo, si definiscono cioè criteri così laschi e con tali eccezioni che di fatto ogni forma esistente di regolazione è automaticamente riconosciuta. Ad esempio è ormai possibile lavorare 48 quando non 60 ore alla settimana senza che ciò sia considerato in violazione delle leggi, il che non significa che necessariamente l’orario medio si alzi così tanto; lo scopo, infatti, della deregolamentazione è rendere possibili regimi di fatto estremamente differenziati cui le imprese leader possono ricorrere allocando le loro esigenze produttive in modo congruo. Non credo cioè che si metta in moto una corsa generalizzata al ribasso, di cui non si vedono i segni, ma che la situazione evolva verso una frammentazione estrema legata al “modello di business”, cioè alle ragioni e ai criteri di competizione, della singola impresa.

La politica e la cultura della BCE sono figlie dirette della logica che ne ha permesso la costruzione: un regime sociale subordinato alle teorie monetariste e liberiste, in base alle quali alla BCE è stato concesso un potere circoscritto ma assoluto. L’inadeguatezza del suo quadro concettuale di riferimento nella presente crisi innescata dai mutui sub-prime americani è a tal punto palese da spingere il presidente della repubblica francese a una messa in discussione dell’ortodossia monetarista europea, suscitando evidenti simpatie tedesche e italiane.

Infine tutte le altre istituzioni europee, compresa la Corte di Giustizia, sono dominate da una cultura liberista di stampo ottocentesco per quanto concerne il lavoro. Le norme sull’orario di lavoro settimanale e la difficoltà a rivedere la direttiva 94/95 del 22 settembre 1994 sui Comitati Aziendali Europei, da un lato, e le sentenze Viking e Laval del dicembre 2007, dall’altra, dimostrano che l’Europa sociale è, a essere ottimisti, una pia intenzione.

Le sentenze della Corte Europea sono particolarmente gravi sia per gli effetti sia per il quadro teorico-concettuale che introducono, infatti come commenta una nota della CGIL:

“4) Lo sciopero e la contrattazione collettiva effettuati anche solo su scala nazionale vanno bilanciati nel loro esercizio e nel loro impatto con i principi comunitari tra cui, in primis, il diritto di concorrenza ed il diritto di stabilimento;

5) Il bilanciamento con le libertà economiche è retto dal principio comunitario di proporzionalità: le forme di lotta non devono essere "eccessive" né devono essere finalizzate ad obiettivi "vessatori" per la controparte. La Corte di Giustizia, da sola o in collegamento col giudice nazionale, è autorizzata a valutare le modalità dello sciopero e gli obiettivi del medesimo, per sindacare ed eventualmente censurare il carattere "eccessivo" delle une e degli altri.

5.1) Così ad es. i due giudici sono autorizzati a valutare se, in concreto, "i posti o le condizioni di lavoro... non erano compromessi o seriamente minacciati" (cit. dal punto 81 della sentenza Viking.)

5.2) D'altra parte, anche in caso di seria minaccia, i due giudici (comunitario e nazionale) sono altresì autorizzati a verificare "se l'azione intrapresa dal sindacato sia adeguata per garantire la realizzazione dell'obiettivo perseguito e non vada al di là di ciò che è necessario per conseguirlo" (cit. dal punto 84.) Occorre in particolare valutare se il sindacato non disponga di strumenti alternativi all'azione collettiva, da utilizzare solo come estrema ratio e in modi non eccessivi (punto 87);”

Non sfugge a chiunque abbia un po' di conoscenza dell'evoluzione della storia europea che una tale impostazione rovescia l'idea stessa del diritto del lavoro come separato e autonomo dal diritto commerciale infliggendo una ferita mortale alla costituzione di fatto dell'Europa dopo la II guerra mondiale.

Una nuova alleanza tra Stato e Capitale: l'inversione di segno del sistema di Relazioni Industriali.

Si determina per questa via un capovolgimento del compromesso Capitale – Lavoro, sostenuto e mediato dallo Stato che è stato alla base dell'economia sociale di mercato e quindi del modello sociale e della cultura socialdemocratica europea. Al suo posto si determina un'alleanza tra Stato e Capitale orientata a controllare i comportamenti del Lavoro e quindi dei sindacati, sia a livello macro, che a livello micro; sia sul piano delle rivendicazioni sociali generali che del loro ruolo di autorità salariale e normativa. Occorre ricordare che Il sistema di Relazioni Industriali nasce e si sviluppa proprio grazie all'affermarsi, dove ciò è avvenuto, di una cultura condivisa, anche se mai stabilizzata una volta per sempre, della impossibilità di un governo democratico delle società occidentali senza il maturare di un compromesso tra Capitale e Lavoro. La rottura di tale compromesso inizia già dalla prima crisi petrolifera, quindi dalla fine del 1974, ma oggi siamo al suo rovesciamento, allo Stato che si fa parte attiva nel garantire la libertà di movimento del Capitale – sia quando deregola che quando riregola, come ben argomenta il mio amico Bellofiore.

Il sistema di Relazioni Industriali non rimane indenne da tale trasformazione, infatti, esso diviene sempre di più un modello regolativo unilaterale cioè, in buon italiano, una gabbia per il Lavoro. Si tenta allora una strada di legittimazione di questa trasformazione. Il sistema di Relazioni Industriali diventa un'articolazione funzionale del sistema complessivo di governance e i suoi protagonisti sono integrati nel personale politico-istituzionale che lo gestisce. La loro autorità e legittimità discende quindi dal riconoscimento politico-istituzionale del sistema di governance e l'ampiezza della delega da esso ricevuto dipende dal

gioco degli interessi e dai rapporti di potere interni a tale sistema. Il sindacato quindi non scompare dal sistema ma perde la sua base autonoma di legittimazione e di potere.

Una strada siffatta comporta per il sindacato un'accentuata deriva burocratica - autoritaria nel rapporto coi lavoratori e le lavoratrici che si tenta di ridurre con un ritorno al sindacato degli iscritti come unica strada di legittimazione.

Da ultimo la partecipazione.

Si tenta di smorzare l'impatto di una gestione così autoritaria con l'idea di estendere forme di partecipazione diretta dei lavoratori che, nella loro forma più estesa, dovrebbero avere le caratteristiche della democrazia deliberativa.

Tali forme, sempre più in voga, di "partecipazione diretta", gestite dal management, sono inevitabilmente segnate dallo squilibrio di potere dato in origine; esse nell'ipotesi migliore, che le riconduce alla democrazia deliberativa, possono concedere al singolo o a un gruppo di lavoratori un potere di intervento su questioni ben definite connesse alla prestazione lavorativa e alle sue modalità; già questa è una condizione ultra minoritaria. Nella più parte dei casi esse sono lo specchio aziendale delle pulsioni populistiche che si manifestano nella società nel suo insieme.

Al recente Forum Internazionale di Sociologia di Barcellona una serie di ricerche empiriche ha confermato questa situazione. Esse hanno prevalentemente una chiave originaria antisindacale e corporativa, tendono cioè a costruire una "comunità aziendale" chiusa e ripiegata su se stessa in un rapporto di competizione a "tout azimuth".

D'altro canto le forme di partecipazione rappresentativa, cioè tramite organismi eletti dai lavoratori e dalle lavoratrici come agenti sindacali affrontano una fase critica che potremmo definire di efficacia. La nuova struttura di governance delle reti produttive tende, infatti, a destabilizzare la stessa attività di contrattazione collettiva aziendale che sempre più spesso si traduce in contrattazione concessiva. Ciò non dipende dalla minore o maggiore radicalità dei gruppi dirigenti ma è inscritta nelle modalità di riorganizzazione capitalistica paneuropea prima delineata. La partecipazione rappresentativa sconta un limite di efficacia verso il basso; se, infatti, essa non riesce più a definire, a livello aziendale, un quadro di riferimento per la regolazione della condizione lavorativa, per le ragioni appena esposte, si ha come conseguenza che la regolazione fine della condizione lavorativa (tempi, ritmi, ecc) non trova più un vincolo predefinito a livello aziendale e non è più oggetto di negoziazione a livello di reparto, dato che a quel livello il management considera ogni ipotesi regolativa una sua prerogativa esterna alla contrattazione sindacale. Inoltre di norma i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici non sempre hanno un potere negoziale riconosciuto in tutti i paesi Europei e quando viceversa gli è riconosciuto, spesso non hanno un rapporto diretto di rappresentanza dei vari segmenti che compongono la struttura produttiva. I rappresentanti sindacali quindi corrono il rischio di una doppia crisi di rappresentanza ed efficacia della loro azione: non sono più in grado di realizzare accordi aziendali che "modellino" le decisioni dei livelli sub-aziendali relativamente alla condizione di prestazione del lavoro e sono inibiti a un intervento diretto a livello sub-aziendale. La loro attività consiste prevalentemente nel adattare al meglio la situazione lavorativa alle decisioni del management.

Ricostruire un potere basato sulla rappresentanza e la capacità di esercitare una funzione di regolazione e controllo nel nuovo assetto capitalistico.

Una regola generale che presiede a ogni iniziativa regolativa è che la sua efficacia nasce dalla congruenza tra la dimensione minima delle unità del processo che si vogliono regolare e la

dimensione dell'unità minima di azione. Ad esempio pensare di regolare il traffico del centro di un'area metropolitana integrata operando solo sulle modalità del traffico nell'area centrale è opera destituita di ogni possibile efficacia perché l'unità minima che raccoglie i determinanti causali del traffico nell'area centrale è rappresentato dall'area metropolitana in quanto tale.

Se la governance delle reti di impresa/ filiere ha le caratteristiche prima delineate, allora l'unità minima di azione/organizzazione sindacale deve essere di pari livello. In altre parole deve superare la dimensione aziendale a favore di una **nuova entità** costituita dalla rete di imprese integrate in relazioni funzionali per gestire un processo produttivo disperso ma unitario nella sua concezione ed esecuzione. Ciò non implica un processo di centralizzazione sindacale, dato che la forma della governance di queste reti/filiere non è quella centralizzata, ma richiede una capacità di concentrazione delle iniziative e quindi una loro organizzazione a rete/filiera. Ne discende anche che occorre superare l'idea di sindacati nazionali che si coordinano attraverso scambi di informazioni e isolate iniziative generali comuni. La natura dei processi di concentrazione e di articolazione per filiere produttive su scala europea richiede iniziative articolate e integrate su scala europea; va di volta in volta ricercata l'unità minima di integrazione dell'iniziativa sindacale che sia in grado di confrontarsi efficacemente con i meccanismi di effettiva regolazione della prestazione lavorativa, nonché delle decisioni strategiche, quali l'allocazione degli investimenti, la distribuzione territoriale dei siti, ecc... Infine occorre ripensare l'attuale divisione per rami di attività dei sindacati; non si tratta di estendere gli esempi spesso poco esaltanti di fusioni di sindacati sotto la pressione di ragioni di bilancio ma di ripensare l'idea stessa di sindacati per rami di industria coerentemente con la nuova struttura dell'attività economica, industriale e non, che ha caratteristiche di integrazione diverse dal passato.

In questo contesto la rappresentanza, a livello delle "nuove entità" di cui sopra, deve avere un carattere duplice. Essa cioè deve articolarsi il più possibile, secondo la struttura della rete produttiva, in modo tale da consentire al movimento sindacale una capacità fine di regolazione della prestazione lavorativa e al contempo deve avere "una dimensione generale" di solidarietà effettiva su scala europea.

Non a caso l'idea di un contratto nazionale è l'oggetto privilegiato di attacco in tutta Europa, esso, infatti, ha un effetto redistributivo dei salari e degli stipendi e di bonifica degli aspetti salienti della condizione lavorativa per la miriade di PMI, realizzando così un vincolo sociale alla libertà di manovra delle grandi concentrazioni capitalistico - finanziarie. Il passaggio dai contratti nazionali a uno europeo è oggi irrealistico per l'estrema divaricazione dei trattamenti economici e normativi, ma non è irrealistica l'idea che si possa, su scala europea, sia per via contrattuale che attraverso campagne di iniziativa rivolte alle istituzioni, ridurre la forbice entro limiti definiti.

Il riproporsi, con la regia della BCE, di tutti gli strumenti della politica dei redditi, con la nuova ed esplicita formulazione per la quale non è una politica dei redditi ma solo di contenimento della dinamica salariale, ha oggi le caratteristiche di una pretesa dittatoriale sul Lavoro. A essa si può contrapporre una strategia di riduzione guidata delle diseguaglianze, un sentiero di convergenza insomma che non riguarda il debito pubblico ma la dimensione sociale.

Un'alternativa?

Se quindi continuare a fare finta che vi sia un sistema di relazioni industriali, che vi sia la partecipazione alle decisioni, che esista un'Europa Sociale, che non sia ciò che avevamo

ereditato e stiamo smantellando, è una finzione pericolosa, ciò non implica la liquidazione di quanto è possibile fare sul piano istituzionale.

La finzione di un sistema di relazioni industriali funzionante va denunciata in modo esplicito. Essa infatti, come tutte le finzioni, richiede la rimozione di tutto ciò che farebbe emergere l'artificio. Non di una rimozione logica si tratta ma di una rimozione materiale che inietta nel sistema socio-politico europeo dosi pericolose di autoritarismo. Denunciare pubblicamente la crisi del sistema di relazioni industriali e del modello sociale europeo significa riconquistare la piena libertà d'azione del Lavoro verso il Capitale e lo Stato. Il Lavoro non è una merce e i lavoratori e le lavoratrici non sono dei coscritti in una guerra di sterminio globale tra le imprese; il riconoscimento di una sfera di esigenze vitali che sono indipendenti dal mercato, non solo quelle legate al reddito ma alla creatività e alla vita affettiva e di relazione, questo è stato il punto di partenza che nell'800 dette vita al "secolo del lavoro", di qui bisogna ripartire.

Oggi ciò non è possibile in quella gabbia per il Lavoro che è chiamato, in modo eufemistico, il sistema di relazioni industriali. Esso non ammette alcuna libertà di iniziativa del Lavoro, non ammette l'esistenza stessa di una sfera che non dipende dal mercato. Si tratta quindi di ricostruire, ri-sindacalizzando, un potere sociale dei lavoratori e delle lavoratrici in Europa. In questa prospettiva è essenziale il proporsi un disegno di egemonia culturale che vada al di là delle classi lavoratrici; vi è oggi infatti un'egemonia culturale su tutta la società del punto di vista liberista. Attraverso questa egemonia si è realizzata quella che Gramsci definiva una vera e propria "rivoluzione passiva" nelle società europee. Altro che partecipazione.

L'egemonia culturale di questo capitalismo selvaggio è oggi in evidente crisi di legittimazione sociale e si sta decomponendo rapidamente. Da ciò non deriva affatto in modo automatico una ripresa di egemonia sindacale o di forme sociali di regolazione di natura progressiva. Al contrario sembra al momento che si affaccino pulsioni populiste di massa, che sono l'altra faccia della mancanza di una credibile alternativa dal lato del lavoro. Non è più pensabile un'egemonia culturale di stampo lavoristico che si basi sulla riproposizione acritica della cultura e della prassi del passato, a partire dalla cultura fabiana dell'Inghilterra tra fine '800 e inizio '900, cultura ancora largamente dominante – su ciò mi ripropongo di ritornare. È ora di uscire da un orizzonte solo distributivo della ricchezza sociale.

Un'egemonia culturale è possibile in varie direzioni, a partire dalla idea stessa di produzione della ricchezza sociale. Vi è infatti uno scarto crescente tra un insieme di bisogni sociali e l'offerta di prodotti pensati per un consumo individuale opulento; tale situazione urta contro limiti sociali e naturali, oltre che obiezioni culturali e morali. Una nuova gerarchia nella produzione della ricchezza sociale e un nuovo modo di lavorare non sono i punti di un programma corporativo del Lavoro ma le basi di una sua possibile nuova egemonia culturale.

Il quadro delineato non esclude la costruzione di momenti di accordo ma li affida a una ripresa di iniziativa diretta.

Neppure si vuole escludere dall'orizzonte definito un ruolo alla partecipazione aziendale, nella dimensione di forme di democrazia deliberativa, cioè di momenti di inclusione nella formulazione di un problema e nella ricerca della sua soluzione, dei lavoratori e delle lavoratrici. Essa deve però esistere contemporaneamente a una partecipazione rappresentativa rafforzata e costruita su mandati democratici; insomma la rappresentanza aziendale dei lavoratori è l'origine della legittimità e rappresentatività del sindacato e non viceversa, un'istituzione che in quanto riconosciuta dalle altre istituzioni, è legittimata a disciplinare il comportamento dei lavoratori.

