

FORME DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE E PROCESSI DI CORPORATIVIZZAZIONE NELLA STORIA DEL NOSTRO PAESE

Dal punto di vista dei lavoratori dipendenti e, in particolare, dei lavoratori salariati, l'urgenza è quella di rispondere alle emergenze del salario, dell'occupazione, della sicurezza sul posto di lavoro. Rispondere a queste emergenze vuol dire mettere in discussione un sistema contrattuale di tipo concertativo che ha dimostrato nei fatti di non essere riuscito nemmeno a garantire una qualche tutela rispetto al continuo incremento dei prezzi. A tale scopo è necessario riconsiderare le forme della rappresentanza per rilanciare una democrazia partecipativa sui luoghi di lavoro, senza la quale è impossibile emancipare il lavoro dipendente dalle derive burocratiche e fondare una prassi e una strategia sindacale capace di rappresentare i bisogni che vengono oggi espressi dal mondo del lavoro. Urgenze ancor più fondate se consideriamo come, con un governo fascista in carica, si determinano nuove condizioni per una contrapposizione più aperta e meno mistificata tra interessi padronali e lavoratori, con relativa crisi dei presupposti ideologici del modello concertativo fondato su un richiamo alla "comune responsabilità nazionale". I vertici confederali ogni tanto prendono atto, come se non ne fossero in gran parte direttamente responsabili, della questione salariale, ma la risposta è ancora una volta in linea con gli interessi padronali e governativi. Mirante quindi sostanzialmente ad una modificazione degli oneri fiscali incidenti in busta paga e relativi al costo del lavoro al fine di assicurare un'ipotetica tutela salariale ai lavoratori. Si tratta di una politica volta ovviamente ad aprire la strada ad un ulteriore incremento dei profitti da un lato e ad una ulteriore privatizzazione dei servizi in cambio di esigui margini d'incremento in busta paga dall'altro. Tutto questo mentre con le controparti padronali tali sindacati si apprestano a riformulare le relazioni industriali in direzione di un'ulteriore subordinazione alla produttività e alla redditività dell'impresa e verso modelli di contrattazione incentrati su un contratto nazionale che mira ad un ristretto corpo centrale di norme, sostanzialmente simili rispetto ad una pluralità di settori, che apre la strada ad una ancor più marcata flessibilizzazione del lavoro salariato a livello della contrattazione aziendale.

Stiamo assistendo ad un corso degli eventi che renderà sempre più gli stessi sindacati confederali delle associazioni fornitrici di servizi individuali ai lavoratori, con conseguente crescente inglobamento a livello istituzionale e governativo dell'insieme dei quadri di tali apparati. Il tutto si configura come svuotamento di tali sindacati rispetto alle problematiche della tutela dei lavoratori con conseguente insorgere di una crescente crisi di rappresentanza. Situazione che spingerà ulteriormente istituzioni, governi, amministrazioni e associazioni padronali a pretendere un'ulteriore dipendenza e disciplinamento delle organizzazioni sindacali confederali in direzione della formazione di un sindacato unico completamente ligio alle direttive governative. Sicuramente non è un processo che potrà compiersi senza che emergano contraddizioni e forse scissioni marginali nei sindacati confederali, la cui rilevanza potrà venire misurata dal loro rapporto con un'effettiva intenzione e capacità di mobilitazione di settori, pur ristretti, in primo luogo del proletariato industriale. Ma si tratta di un processo che, allo stato attuale, non vede effettivi ostacoli di fondo. Il quadro attuale delle relazioni industriali, delle forme della rappresentanza sindacale e delle condizioni di lavoro dei lavoratori, in particolare di quelli salariati, è in gran parte esito delle politiche concertative che si sono particolarmente accentuate con la fine degli anni Settanta e che, via via, si sono approfondite e cristallizzate sino ai giorni nostri. L'accordo interconfederale del 26 gennaio 1977 aveva escluso l'adeguamento al corso dell'inflazione dal calcolo dell'indennità di liquidazione e stabilito la

soppressione di sette festività infrasettimanali. Sarà l'inizio di un processo che porterà nel 1992 alla svolta che impone il vincolo relativo all'andamento della produttività per la valutazione degli incrementi salariali approntabili sul piano contrattuale.

Quando c'era la scala mobile, ossia prima del 1992, il contratto nazionale rappresentava ancora uno strumento per un incremento delle retribuzioni, pur relativo e pur giocato con logiche di scambio, rispetto alla produttività ed alla flessibilità. Con l'accordo padroni-governo-sindacati del 31 luglio 1992 che sanciva l'abolizione della scala mobile, al contratto nazionale viene semplicemente affidato il compito di recuperare l'inflazione "programmata" (cioè quella predeterminata arbitrariamente in sede di legge finanziaria). Di fatto, a partire da tale data i salari non riescono più a seguire nemmeno l'erosione prodotta dall'inflazione reale. La possibilità, che allora era ancora formalmente prevista, dell'affidamento al Contratto nazionale delle rivendicazioni relative all'incremento dei salari attraverso il recupero di quote di produttività viene di fatto meno per effetto della pratica concertativa sempre più accentuata di CGIL-CISL-UIL. Il risultato è stato che i contratti nazionali si sono concentrati solo sull'inflazione programmata (per altro lontana anni luce da quella reale) con conseguente riduzione delle retribuzioni rispetto alle dinamiche del costo reale della vita. La stessa contrattazione aziendale viene ulteriormente stravolta. A partire dal 1992 la contrattazione aziendale viene subordinata al raggiungimento di produttività precedentemente concordata con l'azienda a cui legare le successive attese salariali. Praticamente una forma mascherata di cottimo. Il salario aziendale diventa "salario variabile", non più quindi consolidato sulle voci stabili della retribuzione, ma trasformato in un premio "obiettivo" legato ai risultati raggiunti, cosicché ogni anno bisogna ricontrattare nuovi obiettivi di produttività aziendali non già per aumentare la retribuzione ma per non vedersela diminuire. La fine del 1992 segna così un passaggio rilevante della dinamica relativa alla caduta retributiva, che si è rivelata perdurante sino ad oggi. I firmatari di quell'accordo sostenevano che le decisioni prese avrebbero rilanciato l'iniziativa sindacale e la partecipazione dei lavoratori. La realtà ha poi dimostrato il contrario: con quell'accordo era stato imposto un ulteriore peggioramento della condizione dei lavoratori salariati a vantaggio degli interessi imprenditoriali. In cambio l'accordo ha rafforzato la legittimazione di un sindacato come la CGIL a fronte delle associazioni padronali, delle istituzioni e dei governi successivamente succedutisi. L'accentuazione del ruolo concertativo da parte dei sindacati confederali spingeva nella direzione di una ridefinizione del sistema della rappresentanza sindacale incentrato sui consigli di fabbrica, valutato come suscettibile di una riproposizione di logiche rivendicative-partecipative. Un modello concertativo si presenta infatti caratterizzato dalla necessità di un forte controllo, oltre che sulle dinamiche rivendicative, anche sui comportamenti sindacali potenzialmente presenti ed influenti nelle forme della rappresentanza sindacale all'interno dei posti di lavoro. È per questo che, contemporaneamente all'accentuazione della scelta concertativa, si sono riviste anche le regole della rappresentanza con il passaggio dai Consigli di fabbrica alle Rsu. Pur mediamente assoggettato all'egemonia e al controllo dei sindacati confederali, anche attraverso il ruolo della cosiddetta sinistra sindacale che ha sempre svolto una funzione di recupero/neutralizzazione della spontaneità operaia, il consiglio di fabbrica, attraverso l'elezione nei singoli reparti (gruppi omogenei rispetto all'organizzazione del lavoro aziendale) dei delegati di reparto, presentava dei caratteri che si prestavano ad un uso potenzialmente democratico. Tutti i lavoratori del reparto, indipendentemente se iscritti o meno ai sindacati, potevano candidarsi a delegato di reparto. Con l'istituzione delle RSU, le forme della rappresentanza sui posti di lavoro mutano in modo rilevante. L'egemonia di fatto dei sindacati confederali viene cristallizzata e sancita per legge. Una parte dei delegati spetta automaticamente ai sindacati confederali. Le elezioni dei delegati avvengono sulla base di una normativa che sino al 2014 sancisce l'eleggibilità dei delegati, oltre dei sindacati confederali anche di quelli comunque riconosciuti per legge come

“sindacati nazionali”. Dopo l’accordo confederale del gennaio 2014 viene esclusa l’eleggibilità anche dei sindacati nazionali non firmatari dello stesso.

Breve storia delle forme della rappresentanza sindacale in Italia

Nel 1906, per la prima volta in Italia, alla Itala di Torino la FIOM riesce a firmare un accordo che riconosce ai soli operai il diritto di eleggere una Commissione interna alla quale, unitamente alla direzione della fabbrica, viene demandato il compito di “risolvere le controversie e tutti i conflitti di qualsiasi natura”. La questione è se le Commissioni debbano essere organismi eletti da tutti i dipendenti, compresi i non iscritti al sindacato, o se debbano essere solo espressione dell’organizzazione sindacale in fabbrica. Diversamente dall’accordo all’Itala, un accordo del 1919 tra FIOM e Consorzio torinese dell’industria delle automobili istituisce una Commissione interna che esclude però dal diritto di voto i non iscritti al sindacato. Questo accordo sarà il riferimento per quasi tutti i successivi accordi.

La questione se sui posti di lavoro si devono eleggere o meno consigli dei delegati effettivamente rappresentanti di tutti i lavoratori attraverserà anche l’esperienza di quello che verrà chiamato “biennio rosso” (1919-1920), in cui un rilievo fondamentale ha la figura di Antonio Gramsci. I fautori del sindacato che parte dagli interessi dei lavoratori, sostenevano la formazione dei Consigli di fabbrica come forma di organizzazione democratica dei lavoratori. Ciò in aperta polemica con i sostenitori delle Commissioni interne, che rappresentavano invece l’idea di un sindacato organizzato esternamente, presente poi nelle fabbriche attraverso l’organizzazione dei soli iscritti. I suoi membri venivano eletti reparto per reparto, ed esso rappresentava la generalità dei lavoratori attraverso lo strumento dell’assemblea generale. I Consigli di fabbrica saranno i protagonisti del biennio rosso del 1919/1920, delle forti vertenze aziendali sull’orario e sui diritti sindacali culminato nell’occupazione delle fabbriche e, nonostante lo scontro apertosi dentro il sindacato, riusciranno a coinvolgere nel movimento diverse Commissioni interne. Dal mese di maggio a quello di agosto 1920, i rappresentanti degli industriali e quelli degli operai del settore metallurgico sono impegnati in una contrattazione che non porta ad effettivi risultati. Questo perché gli industriali sono fermamente decisi a non cedere alle richieste degli operai. Le rivendicazioni dei lavoratori sono di carattere essenzialmente economico. In data 18 giugno la FIOM presenta alla Federazione nazionale sindacale degli industriali meccanici, una serie di richieste per i lavoratori del settore: revisione dei concordati in vigore per unificare i sistemi di retribuzione, perequazione delle paghe, aumento dei compensi per il lavoro straordinario e notturno, disciplina delle sospensioni di lavoro non imputabili al personale, ferie pagate, indennità di licenziamento, regolamentazione dell’assunzione. Le richieste sono motivate dall’aumento notevole del costo della vita e dalla necessità di riordinare le condizioni di lavoro. Fondamentalmente analoghe per la parte sindacale, pur essendo in parte divergenti per ciò che riguarda il trattamento normativo, sono le richieste delle altre organizzazioni operaie, la CIL cattolica, l’USI (anarcosindacalista), la UIL (nazionalista e repubblicana), presentate pressappoco alla stessa data. Il primo incontro formale tra le parti avviene il 29 luglio. Ma gli industriali sono già decisi ad andare allo scontro frontale. Alle richieste dei sindacati riformisti che sottolineano il fatto documentato che i salari vigenti in altri settori sono più alti, gli industriali rispondono che tocca agli operai dimostrare che le industrie sono economicamente in grado di concedere gli aumenti richiesti. Questo porta alla rottura delle trattative. Nel congresso straordinario riunito a Milano il 16 e 17 agosto fu però stabilito di non proclamare lo sciopero, ma di rallentare l’attività lavorativa, cominciando a

sospendere il lavoro a cottimo e pretendendo la puntuale osservanza di tutte le norme legislative sulla protezione dei lavoratori. Il 24 agosto il prefetto di Milano riferisce al ministro dell'Interno che gli industriali stimano che la vertenza stia degenerando in atti di sabotaggio e di violenza e che si renderà pertanto necessaria la chiusura di alcuni stabilimenti. Nel frattempo, in alcune fabbriche di Milano, Brescia, Reggio Emilia sono segnalati veri e propri scioperi bianchi. Alla fine del mese di agosto la situazione si aggrava e tende a radicalizzarsi. Gli operai cercano di rendere ancora più pesante l'ostruzionismo all'interno delle fabbriche; gli atti di sabotaggio e gli scioperi bianchi sono più frequenti. Qui e lì sono segnalate intimidazioni verso i dirigenti. Gli industriali sono decisamente orientati per la chiusura degli stabilimenti. A Milano solo l'intervento del prefetto riesce a ritardare di qualche giorno la decisione della serrata. Il 30 agosto i duemila operai dell'Alfa Romeo di Milano, quando nella mattinata si presentano al lavoro, trovano i cancelli degli stabilimenti chiusi. Lo stesso giorno la sezione milanese della FIOM ordina infatti ai propri associati l'occupazione di trecento officine milanesi. Il 31 agosto il consiglio federale della Federazione nazionale sindacale degli industriali meccanici e metallurgici proclama la chiusura delle fabbriche. Di fronte alla serrata da parte degli industriali, viene decretata l'occupazione da parte delle organizzazioni operaie: tra l'1 e il 4 settembre i lavoratori metallurgici occupano gli stabilimenti in tutto il Nord Italia. Si raggiungerà la cifra di cinquecentomila occupanti. Pressappoco l'occupazione si svolge, quasi ovunque, seguendo dal lato esteriore una procedura assai simile. I lavoratori entrano nell'officina i cui cancelli vengono in genere aperti senza difficoltà dai custodi. Se non ci sono custodi, scavalcano i cancelli o ne forzano le chiusure senza incontrare resistenza. Vanno ai loro posti di lavoro rimanendo dapprima inoperosi. Se l'occupazione è proclamata quando gli operai sono all'interno della fabbrica, sospendono il lavoro in attesa di disposizioni. Non escono dalle fabbriche, issano drappi rossi, sostituiscono portieri e guardiani con elementi di fiducia. Organizzano subito servizi di sorveglianza effettuati da persone munite da bracciale rosso. All'interno della fabbrica si attua una profonda trasformazione. Il dirigente sindacale della FIOM E. Colombino dichiara che "La prima cosa che colpisce chi arriva a Milano è il gran numero di bandiere rosse che sventolano su tutte le ciminiere, su tutti i comignoli. In Torino, anche oggi, al quarto giorno di possesso, in giro per i cantieri della periferia, i simboli esterni non sono molti. Qualche drappo rosso, qualche vedetta appostata sui muriccioli, ma le forze sono concentrate nelle fabbriche occupate. La cosa di cui gli operai si occupano di preferenza è l'organizzazione tecnica del lavoro, sia in ogni singola officina, sia nel complesso dell'industria cittadina"¹. A Torino l'organizzazione dei Consigli di fabbrica era entrata in funzione nella notte fra il 31 agosto e il 1° settembre. I lavoratori dei turni di notte erano stati avvisati di non uscire dalle officine al termine del loro orario di lavoro. Il 2 settembre *l'Avanti* edizione piemontese, aveva pubblicato un comunicato della FIOM in cui si precisava che tutti gli operai dovevano puntualmente continuare il lavoro come sempre, in modo che la produzione corrispondesse alla paga nominale: le ore di lavoro dovevano essere registrate regolarmente come prima. La ripresa del lavoro nelle fabbriche si attua in tutte le officine di Torino occupate. Alla Fiat viene ripresa la linea dell'ostruzionismo - la produzione si mantiene sulle 37 automobili al giorno, contro le 67-68 dei tempi normali. Per difendersi da possibili attacchi esterni, armi leggere vengono asportate dagli stabilimenti addetti alla loro fabbricazione. Altre sono offerte e consegnate da un gruppo di soldati. I Consigli si formano (ove non sono presenti), si strutturano, funzionano e assumono, almeno in parte, la direzione della produzione. Durante i primi giorni dell'occupazione, la direzione riformista del Partito socialista e della confederazione generale del lavoro si riuniscono più volte per valutare la situazione. Verso l'8-9 settembre spostano a sinistra l'asse della loro politica demagogica e parlano della necessità di uno sbocco politico. Affermerà D'Aragona a Milano, di fronte al direttivo dei deputati socialisti: "Una soluzione di carattere economico non è più possibile"². In realtà dietro alla fraseologia rivoluzionaria si stava preparando un accordo a tutto campo per calmierare la situazione

sotto il profilo delle rivendicazioni economiche e per garantire al PSI un maggiore coinvolgimento e ruolo a livello istituzionale. Il senatore Albertini, direttore del Corriere della Sera, aveva assicurato Turati che era possibile che il PSI potesse andare al governo e i dirigenti della Banca Commerciale avevano assicurato ripetutamente la FIOM della loro benevola neutralità. Continui erano inoltre in quei giorni i contatti tra D'Aragona (segretario generale della CGL) e altri dirigenti sindacali col prefetto di Milano e col sottosegretario all'Interno per giungere a un compromesso. Il consiglio direttivo della confederazione del lavoro approvava una mozione che poneva in primo piano l'obiettivo del riconoscimento, da parte padronale, del principio del controllo sindacale delle aziende. Il tutto veniva presentato come base di partenza per la possibilità di ulteriori conquiste che avrebbero dovuto portare "alla gestione collettiva e alla socializzazione"³. In sostanza, come rivendicazione immediata veniva posta quella del controllo sindacale, mentre la questione, per altro confusamente abbozzata, della socializzazione era rimandata a un lontano avvenire. La via per un concordato con i dirigenti industriali era ora libera. L'accordo, che vedrà l'accettazione da parte della Confederazione industriale del principio del controllo operaio, non fu mai attuato. Gramsci insieme all'Ordine Nuovo fu protagonista di una battaglia politica ed ideologica di fondamentale importanza per trasformare i consigli di fabbrica in organismi politici portatori di un'esigenza di trasformazione rivoluzionaria della società e di fondazione di un Nuovo Stato. Questa battaglia contribuì a dare una base di classe alla costituzione del PCdI nelle grandi fabbriche, ma non raggiunse risultati di più ampia portata. Molti organismi di fabbrica rimasero sostanzialmente caratterizzati da logiche rivendicative di carattere sindacale e quindi non uscirono dall'orbita dell'influenza dei politicanti e dei demagoghi del PSI e della confederazione generale del lavoro che, a più riprese, avevano cercato di spingere settori operai sostanzialmente minoritari allo scontro frontale di tipo insurrezionale allo scopo di favorirne la decapitazione da parte della repressione statale e di capitalizzarne i risultati a proprio vantaggio. Quest'esperienza fu oggetto di un lungo e sofferto bilancio, culminato nelle *Tesi di Lione* e nei *Quaderni del Carcere*, in cui Gramsci delineò, contro l'economicismo, il sindacalismo e il riformismo, una linea politica complessiva, alternativa a quella dei consigli di fabbrica, per lo sviluppo del processo rivoluzionario, fondata sulla concezione dell'egemonia, sul fronte politico rivoluzionario e sull'assemblea costituente operaia e contadina.

Il 2 ottobre 1925 viene sottoscritto il Patto di Palazzo Vidoni fra Confindustria e Confederazione fascista delle corporazioni, che prevede l'abolizione delle commissioni interne e la totale delega alle sole organizzazioni sindacali fasciste del ruolo di rappresentanza delle istanze dei lavoratori. Si conclude così, almeno per una certa fase politica, la parabola della degenerazione reazionaria della confederazione generale del lavoro, che aveva spianato la strada al fascismo e favorito il riciclo di gran parte della propria organizzazione all'interno dei sindacati fascisti. Solo nel 1943, un accordo tra CGL e Confindustria (accordo Buozzi-Mazzini durante il governo Badoglio, che in seguito all'ordine del giorno Grandi aveva reintegrato parte rilevante dell'apparato fascista, in quello che veniva presentato come un nuovo stato in formazione) reintroduce le Commissioni interne riconoscendo alle stesse anche poteri di contrattazione collettiva a livello aziendale. Con questo accordo nazionale, per la prima volta, le Commissioni interne possono generalizzarsi in tutte le categorie e in tutti i territori, anche se nei limiti dei territori "liberati" dagli angloamericani. Negli anni seguenti l'istituto delle Commissioni interne verrà a più riprese ridefinito. Con accordi successivi (7 agosto 1947 – 8 maggio 1953 – 18 aprile 1966) vengono ridotti i compiti e i poteri delle Commissioni interne in materia contrattuale locale. La dipendenza delle Commissioni interne dalle organizzazioni esterne e la limitazione dei loro compiti si accentua anche in conseguenza delle scissioni sindacali⁴. Le Commissioni interne sopravvivono come organismi unitari, ma la competizione esistente tra le confederazioni fa sì che ciascuna di esse cerchi di prevalere nelle singole

imprese. L'elezione delle Commissioni interne è limitata alle aziende con almeno 40 dipendenti. La scelta dei componenti avviene con la presentazione di liste di organizzazione (ma anche su iniziativa di gruppi di lavoratori), sulle quali vengono chiamati al voto tutti i lavoratori con voto segreto. Per l'attribuzione dei seggi, infine, è applicato il criterio proporzionale. Le Commissioni interne si configurano così come articolazioni delle organizzazioni sindacali, riproducendo all'interno dei luoghi di lavoro le stesse divisioni esterne, costituendosi così in una vera e propria burocrazia dipendente dalle dinamiche degli apparati sindacali e dalle relazioni con le direzioni aziendali. Una situazione che, esasperata dall'aziendalismo enfatizzato da sistema contrattuale basato essenzialmente sulla contrattazione decentrata, sfocia spesso in collaborazionismo con le direzioni aziendali e quindi in azioni calmierate sulle pressioni rivendicative che i lavoratori, dal 1964-1966, cominciano a svolgere verso le direzioni aziendali e di riflesso sulle centrali sindacali esterne. La fine degli anni Sessanta vede una ripresa dell'iniziativa spontanea nelle fabbriche, che trova le sue ragioni nei radicali mutamenti che investono il sistema produttivo e la composizione stessa della classe operaia. Questa ripresa è segnata da una certa insoddisfazione verso il sindacalismo confederale. Le tradizionali strutture rappresentative entrano in crisi. È così che tra il 1967 e il 1969 le Commissioni interne (come succede anche per gli apparati sindacali) entrano in palese contraddizione e conflitto con la loro base. L'aumento dell'occupazione e la relativa ripresa degli investimenti e dei profitti suscitano una tendenza spontanea alla lotta rivendicativa, che tende ad esprimersi anche scavalcando le Commissioni interne e le centrali sindacali esterne ed andando a rivendicare un nuovo egualitarismo salariale ed una maggiore democrazia partecipativa. Sulle Commissioni interne (oltre il loro essere blindate nelle candidature ai soli nominativi di fiducia sindacale) pesano anche modalità di elezione e composizione che non consentono un'articolazione della rappresentanza in grado di riflettere la realtà delle condizioni di lavoro e dunque degli interessi dei lavoratori. Questa situazione spinge verso la ricerca di nuovi canali organizzativi. Da questa spinta nascono sia l'esperienza dei Comitati unitari di base, sia quella dei Consigli di fabbrica. Gran parte della Nuova Sinistra si candiderà per andare a proporsi come il veicolo principale attraverso il quale il mutamento delle forme di rappresentanza sui posti di lavoro potrà tradursi in un parziale rinnovamento degli stessi apparati rappresentati dai sindacati confederali, senza che il tutto arrivi a tradursi in una rottura di effettiva rilevanza con tali sindacati. Negli anni 1967-1968, alimentata dall'insoddisfazione per i risultati dei precedenti Contratti Collettivi, si apre in forma diffusa e non sempre direttamente soggetta al controllo sindacale una stagione di contrattazione caratterizzata da richieste di forti aumenti salariali, volte a contrastare la monetizzazione della salute, a ridurre gli scarti tra i livelli salariali, a spingere verso la contrattazione per gruppo omogeneo e ad ottenere il diritto di assemblea retribuita. La partecipazione diretta dei lavoratori l'assemblea (estesa con la contrattazione aziendale ad un numero sempre crescente di lavoratori e di aziende) influenza i rapporti sindacali spingendoli in direzione di logiche fondate sull'egualitarismo. Questa nuova situazione produce concretamente la nuova forma di organizzazione operaia: il Consiglio di fabbrica e i delegati di reparto e gruppo omogeneo, che spesso entrano in competizione con le Commissioni interne. CISL e UIL, ancora fondate sul vecchio modello corporativo, sono oggetto di crescente contestazione (soprattutto al Nord e nelle categorie industriali). La stessa CGIL apparirà titubante, preoccupata per un verso da una contrattazione aziendale che viene temuta come strumento potenzialmente concorrente alla battaglia per il contratto nazionale, e per l'altro da un nuovo protagonismo dal basso che sembra proporre un'istanza di riforma radicale del sindacato. Anticipando la stessa CGIL, è la FIOM che nel suo congresso del 1970 riconosce i Consigli fabbrica come nuova istanza di base dei lavoratori. Il 1970 è anche l'anno in cui viene approvata dal parlamento la legge 300 (Statuto dei lavoratori), proposta dal PSI per regolamentare, istituzionalizzare e corporativizzare il conflitto operaio, che sancisce in modo

riduttivo e parziale un insieme di diritti sindacali a partire dall'articolo 18, che introduce il divieto di licenziamento senza giusta causa.

Sulla rappresentanza, la Legge 300 non assume nemmeno il modello partecipativo dei Consigli come strumento di rappresentanza dei lavoratori, ma si limita a un riadattamento della legge del 1943 sulle Commissioni interne e su quanto stabilito dall'accordo sindacati-Confindustria del 1966, ribadendo il diritto delle organizzazioni sindacali a nominare delle Rappresentanze sindacali aziendali (RSA). Con lo Statuto, chi gode del sostegno consistente di diritti sindacali (riunioni, permessi, affissioni, potere di indire i referendum), nonché d'importanti garanzie in caso di trasferimenti o licenziamenti dei dirigenti sindacali, sono solo le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) che rispondono ai criteri dell'art. 19. Cioè solo quelle costituite nell'ambito del sindacalismo confederale individuato come "maggiormente rappresentativo". Il riconoscimento dell'iniziativa dal basso nella costituzione della rappresentanza sindacale come condizione per l'accesso al sostegno legislativo (art. 19) viene così ridimensionato dai criteri selettivi previsti dall'articolo: i lavoratori che vogliono intraprendere un'iniziativa di carattere rivendicativo e di tutela delle proprie condizioni di lavoro vengono così indotti a confluire nelle organizzazioni sindacali confederali. Con il Patto federativo siglato nel 1972 CGIL CISL e UIL riconoscono i Consigli di fabbrica come istanze di base con poteri di contrattazione sui posti di lavoro. In tal modo incorporano i Consigli, preoccupandosi di declinare un modello di rappresentanza strettamente collegato all'apparato. Leggiamo dal documento del Patto federativo: "in tale organismo [consiglio di fabbrica, Ndr] e, ove esiste, nell'Esecutivo, deve essere assicurata la rappresentanza delle forze sindacali che operano nell'azienda stessa e che costituiscono la Federazione". Per raggiungere questo obiettivo lo strumento da utilizzare è il sistema elettorale: "A tal fine le Confederazioni si impegnano a concordare un modello elettorale che dovrà garantire l'applicazione del principio suindicato".

La strategia del riassorbimento delle nuove strutture da parte del sindacalismo confederale non elimina il fatto che attraverso di esse si realizzi un forte allargamento della partecipazione e un effettivo decentramento del potere decisionale dal punto di vista delle politiche contrattuali, e non impedisce che la spinta rivendicativa influenzi le stesse politiche sindacali. Il movimento dei Consigli appare scarsamente in grado di rispondere alle prime pesanti ristrutturazioni, che compaiono dopo i primi anni Settanta con l'avvio della crisi economica. Una delle conseguenze della crisi è l'esplosione della cassa integrazione ordinaria e straordinaria, che colpisce la capacità di tenuta dei lavoratori, comprimendo gli spazi contrattuali e rimettendo al centro il ruolo degli apparati dei sindacati confederali sul terreno della contrattazione delle procedure di mobilità, dei licenziamenti collettivi e della ricerca di soluzioni di ripiego a parziale tutela di settori di lavoratori di aziende in crisi. Il ruolo del sindacalismo confederale muta nuovamente e da attore/moderatore del conflitto economico-sindacale ritorna ad un'iniziativa di collaborazione responsabile delle scelte di politica economica. Un momento diventato "simbolo" di questo percorso è quello della svolta dell'EUR del 1978. Con la Conferenza dell'EUR, si sostiene che la difesa della produzione è oggetto di interesse nazionale e si sancisce lo scambio tra una politica di sacrifici e la partecipazione del sindacato a scelte di politica economica. Il primo accordo nella storia della negoziazione triennale, il "Protocollo Scotti" sul costo del lavoro siglato nel 1983, dimostra come concertazione e centralizzazione della contrattazione collettiva vadano di pari passo. L'accordo impone infatti forti limitazioni alla contrattazione aziendale, affermando che "la contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione" e per la prima volta predetermina i costi della contrattazione nazionale. Assistiamo a una tendenza opposta a quella che a fine anni Sessanta aveva allentato la contrattazione dai vincoli precedenti e che si traduce nuovamente nello svuotamento degli spazi di iniziativa categoriale ed aziendale. Con le prime sostanziali divisioni sindacali -accordo di San Valentino del 1984 sulla scala mobile, firmato da CISL e Uil (e approvato dalla componente

socialista della CGIL) e non dalla CGIL-, inizia la ridefinizione in senso ulteriormente restrittivo dei Consigli di fabbrica. Le fortune del Consiglio di fabbrica di fatto risultavano strettamente legate alla prospettiva dell'unità sindacale e, pertanto, con la rottura del patto federativo si accentuava il declino. Il potere delle organizzazioni confederali di nomina di proprie RSA (l'unica forma di rappresentanza prevista e riconosciuta per legge anche in presenza di istanze di base elette dai lavoratori) fu lo strumento principale con cui si procedette in questa direzione. In molti casi i Consigli di fabbrica si scioglieranno per la fuoriuscita di componenti che daranno vita alle RSA in base al diritto da loro riconosciuto dall'art. 19 della legge 300, in altri casi la loro attività assumerà un valore consultivo in virtù di un diritto di veto delle organizzazioni sindacali confederali, forti del riconoscimento, sancito sul piano legislativo, delle decisioni delle RSA. I tentativi di CGIL CISL UIL di approdare al superamento dei Consigli di fabbrica risalgono già alla fine degli anni Ottanta. È del 1989 la bozza di accordo sui Consigli aziendali delle rappresentanze sindacali (CARS) ed è del 1991 l'intesa tra le tre confederazioni sulle RSU, poi definitivamente sancite con l'accordo con Confindustria. Nella definizione delle nuove regole per la rappresentanza CGIL CISL UIL intendono affrontare e risolvere tre questioni: la prima interna ai rapporti tra le tre Confederazioni conseguente alla rottura del patto federativo che mira, attraverso un nuovo Patto Federativo, a raffreddare la concorrenzialità tra le stesse; la seconda, che possiamo riassumere nell'esigenza d'individuare all'interno dell'azienda un soggetto negoziale certo e garante della svolta concertativa, problema che si pone in relazione al negoziato sull'assetto contrattuale in corso con Confindustria, ma già avviato con l'accordo Scotti del 1983; la terza riguardante la definizione del rapporto tra forme di rappresentanza dei lavoratori e legittimazione del sindacalismo confederale.

L'intera storia relativa alle forme della rappresentanza sindacale del nostro paese appare segnata, direttamente o indirettamente, dall'egemonia dei grandi sindacati collaborazionisti e concertativi, i quali, nelle fasi di assenza di un effettivo partito comunista che, per altro, ha operato solo nel quadro del regime fascista in funzione del suo rovesciamento, si sono sempre rivelati capaci di riassorbire e finalizzare ad un proprio auto-rinnovamento i momenti alti della spontaneità operaia. Tutto questo, in particolare con la fuori-uscita dalla seconda guerra mondiale, la relativa interruzione del processo della rivoluzione democratico-popolare antifascista e l'affermazione di un liberalismo reazionario nutrito in gran parte dal riassorbimento dei quadri e del personale del vecchio regime fascista, ha sempre più contribuito al processo di corporativizzazione reazionaria della società e delle istituzioni, che oggi si sta evidenziando come principale motore di un avanzato grado di fascistizzazione dello Stato.

Il corporativismo a cui solitamente si fa riferimento, ossia quello relativo alla dottrina politica, economica e filosofica del regime mussoliniano, fornisce solo un'idea parziale e deforme dell'effettivo processo di corporativizzazione che, a partire dalla fine degli anni Venti, sulla base del legame sempre più stretto tra monopoli privati e pubblici e macchine statali burocratico-repressive, ha preso piede in forme diverse in tutti i paesi imperialisti per poi dilagare, con la fine della seconda guerra mondiale, sino ai nostri giorni. Nella dottrina del ventennio fascista, il corporativismo era espressione in particolare delle tendenze della "sinistra" del regime, volte a proporre un'alternativa al capitalismo e al socialismo. Si trattava di una versione casereccia del "nazional-socialismo", alimentata dalle elucubrazioni di Ugo Spirito e della schiera degli ex anarco-sindacalisti ed ex-socialisti approdati alla corte del fascismo e della monarchia. La sostanza di queste teorizzazioni si evidenziava nella loro traduzione pratica che non differiva di molto, se non appunto sotto il profilo della forma, dal corporativismo che iniziava a prendere piede in quegli stessi anni negli altri paesi imperialisti, dagli USA alla GB, alla stessa Germania⁵. Si metteva comunque in primo piano la

necessità di “una disciplina organica dei fattori e delle forze produttive e delle loro organizzazioni”, che devono “provvedere a conformare i propri comportamenti rispetto al fine comune rappresentato dagli interessi nazionali relativi alla stabilità ed alla crescita economica dello Stato”. Le “parti sociali” vengono assimilate più o meno formalmente a delle “corporazioni”, cui si attribuiscono funzioni istituzionali di carattere rappresentativo, normativo, consultivo e conciliativo. Le corporazioni sono soggette ad un processo di inglobamento nello Stato, con conseguente trasformazione in articolazioni della società civile reazionaria (“società civile” intesa quindi nel senso gramsciano del termine). Il tutto con l’esito di un crescente controllo e repressione della conflittualità economica e sociale, per non parlare del relativo diretto contributo ai tentativi di una completa rimozione di quella politica di classe. In questo quadro, con lo sviluppo dell’imperialismo, l’affermazione e la diffusione del capitale monopolistico che struttura in modo sempre più pervasivo la produzione e la circolazione delle merci, la fusione tra sfera economica e sfera statale, burocratico-amministrativa, i grandi sindacati nazionali si presentano come un insostituibile articolazione della corporativizzazione della società e delle istituzioni. Dalla metà degli anni Ottanta, il sindacalismo concertativo inizia ad operare in modo sempre più smaccatamente corporativo, ossia come articolazione sempre più organica e corrispondente alle necessità dei processi di corporativizzazione e fascistizzazione dello Stato.

La sociologia borghese di quegli anni ripropone la questione del corporativismo come chiave di lettura della natura del sistema della rappresentanza politica nei cosiddetti paesi a capitalismo sviluppato⁶. La relativa letteratura fornisce un’ampia mole di dati che attestano in modo praticamente inconfutabile come la forma politica dello Stato relativa ai paesi imperialisti dopo gli anni Trenta, e quindi anche a partire dalla fine della seconda guerra mondiale sino ad oggi, non può più venire definita come “demo-liberale” o “democratico borghese”. Nonostante questo indubbio contributo alla teoria politica, lo svolgimento delle tematiche nell’ambito di tale letteratura permane su un piano empirico ed è spesso unilateralmente incentrato sulle “cosiddette parti sociali” (associazioni industriali, governi e sindacati) trascurando quindi l’insieme dei rapporti politici e sociali. Senza parlare poi dell’enfasi del tutto spropositata e di palese impronta economicista, idealista e soggettivista, che a volte traspare rispetto al ruolo attribuito a determinati ambiti del personale tecnico istituzionale. Non a caso proprio la condivisione delle elaborazioni d’interesse secondario caratterizzate dall’economicismo, dall’empirismo e dal soggettivismo idealistico ha rappresentato una base per la teorizzazione di azioni combattenti come quelle relative agli omicidi Tarantelli, Biagi e D’Antona. Per andare ad una effettiva visione marxista del problema generale del nesso tra imperialismo, corporativismo sociale e fascistizzazione dello Stato, bisogna da un lato riprendere la teoria di Lenin dell’Imperialismo e del Capitalismo monopolistico di Stato e dall’altro andare al Gramsci dei Quaderni del Carcere e considerare con particolare attenzione la sua concezione delle due dimensioni dello Stato borghese e del relativo ruolo della “società civile reazionaria”.

Nel nostro paese tutto questo forse si svolge in modo ancora più insistente e decisivo che in altri paesi imperialisti a causa delle costanti storico-economiche relative alle particolarità di un modello di sviluppo che rendono l’Italia un anello debole della catena dell’imperialismo. Tutto questo contribuisce a spiegare la relativa differenza che sussiste tra il livello assai basso del conflitto sociale nel nostro paese, a fronte dell’assai più elevato livello della conflittualità espressa da importanti settori del lavoro dipendente in paesi come la Francia, la Spagna, l’Inghilterra e la Germania.

Per la democrazia popolare
Gruppo di lavoro “lavoratori per la coscienza di classe”

¹ Relazione di Emilio Colombino in *Avanti*, edizione piemontese, 5 settembre 1920.

² *Avanti*, edizione romana, 11 settembre 1920.

³ *La CGL nel sessennio 1914-1920*, p. 90.

⁴ Con le scissioni della componente democristiana nel 1948 che divenne la CISL e delle componenti socialdemocratica e repubblicana che formarono la UIL.

⁵ “Il corporativismo fascista” (Alessio Gagliardi, La Terza, 2010), “Corporativismo e New Deal. Integrazione e conflitto sociale negli Stati Uniti 1933-1941” (AAVV, Rosenberg & Seller, 1981)”.

⁶ Si veda per es “L’organizzazione degli interessi nell’Europa Occidentale” (a cura di Suzanne Berger, Il Mulino 1981), “La società neo-corporativa” (M.Maraffi, il Mulino 1981), “Nei giardini del palazzo d’inverno. Lo Stato contemporaneo tra neocorporativismo e riforme istituzionali” (a cura di L.Altieri, G.Buongiovanni, G.Gozzi, A. Tarozzi, Franco Angeli, 1986).