

# Cosa è restato di quegli anni Settanta? Per una sociologia storica delle relazioni industriali in un decennio cruciale

PIERFRANCO MALIZIA<sup>1</sup> - ROBERTO VERALDI<sup>2</sup>

<sup>1</sup> LUMSA, Roma

<sup>2</sup> Università degli Studi G. D'Annunzio Chieti Pescara

## PREMESSA

**G**li anni Settanta rappresentano in Italia, ovviamente sotto molti aspetti, un periodo cruciale mai abbastanza studiato e chiarito; nello specifico, tenteremo un excursus sullo sviluppo delle relazioni industriali e dello status/ruolo delle organizzazioni sindacali, in quanto è probabilmente in tale decade che queste, nello stesso momento in cui raggiungono l'apice di un loro essere interlocutori molto rilevanti non solo rispetto al sistema produttivo nel suo complesso ma di tutto il "sistema-paese", evidenziano anche tutta una serie di problematiche *statu nascenti* e contraddizioni interne, molte delle quali (oltre ad averne fortemente condizionato l'azione) persisteranno e cresceranno negli anni a venire, creando situazioni molto critiche di rappresentanza e rappresentatività.

E il tema della rappresentanza e della rappresentatività era un tema cruciale nel periodo. Infatti, come riporta Gianni Caso, già Maurice Duverger affermava – *mutatis mutandis* - che: «Nel 1850 nessun paese al mondo (tranne gli Stati Uniti) conosceva partiti politici nel senso moderno del termine». In effetti, i partiti si sono sviluppati con l'estensione del suffragio popolare e della democrazia rappresentativa. Nel corso del XX secolo si è avuta la massima affermazione dei partiti politici correlativamente alle ideologie.

La ricerca del consenso è stata vista in funzione dell'affermazione della ideologia. Corrispondentemente i partiti hanno assunto sempre di più la forma di strutture per la conquista e il mantenimento del potere" che "...ha determinato pure la decisiva perdita della rappresentatività politica dei partiti nella forma assunta nel predetto periodo" attraverso una sorta di evoluzione che è ha il suo punto nodale nell'istituto della rappresentanza politica"<sup>1</sup>. Se questo è vero per

i partiti, lo è altrettanto per tutte le forme di rappresentanza.

In questo senso si è ritenuta utile una ulteriore riflessione (senza pretese di esaustività) su talune dinamiche di particolare interesse.

In effetti, quello che è venuto fuori dallo scambio tra l'erogazione della forza lavoro e il pagamento della remunerazione fissata e per un certo periodo di tempo. Tutto ciò prevede che i due "mondi" si incontrino in una arena sociale (quella della politica del lavoro) per tutelare gli interessi collettivi (dall'una e dall'altra parte): Questa è l'origine del sindacato come libera associazione dei lavoratori.

Pertanto, le relazioni industriali si sostanziano "dal processo di contrattazione collettiva con il quale le parti sociali, cioè le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, definiscono periodicamente i trattamenti economici e normativi nell'ambito dei rapporti di lavoro che fissano diritti e doveri reciproci....che hanno un crescente rilievo pubblico. [...]...Le ripercussioni economico-sociali delle loro scelte sono infatti rilevanti, ed è per questo che stanno sulla scena politica più che in passato"<sup>2</sup>.

## SINDACATO E AZIENDA NEGLI ANNI '70: ALCUNE CONSIDERAZIONI A CARATTERE GENERALE

a) Che il sindacato, definito in quegli anni da alcuni come un vero e proprio "superpartito" e/o "struttura di governo" abbia avuto in quegli anni una rilevanza assolutamente significativa, è al di fuori di ogni dubbio: "i sindacati CGIL - CISL - UIL hanno molti più iscritti dei partiti politici sommati fra loro. In tutto sono 10 milioni gli iscritti, mentre i partiti politici, nel loro insieme, contano poco più di tre milioni di iscritti.

Analogo il dato sui bilanci.

Sommando i tre sindacati CGIL - CISL - UIL, la cifra

<sup>1</sup> G. CASO, *La crisi di rappresentatività dei partiti*, in NUOVA UMANITA', Rivista trimestrale di cultura, N. XXI (1999/3-4) 123-124, 307-316

<sup>2</sup> A. ACCORNERO, *Il mondo della produzione. Sociologia del lavoro e dell'industria*, Il Mulino, Bologna, 2002

spesa nel 1977 si aggira sui 152 miliardi. I partiti politici, sommati, non arrivano a 100 ... altri dati interessanti sono quelli relativi alla struttura interna dell'organizzazione. I funzionari strettamente intesi sono circa 10.000, ma a questi occorre aggiungere il monte ore di permessi retribuiti di cui dispongono i delegati dei consigli di fabbrica e di azienda. E sono, calcolando 1.800 ore all'anno di lavoro, oltre 10.000 persone pagate (interamente) dalle aziende e che svolgono solo attività sindacale"<sup>3</sup>.

Una importanza quindi ed una incidenza nell'intero sistema socio/ politico/economico italiano di tutto rispetto; un 'importanza ed una incidenza poi sul sistema industriale forse non sempre calcolata allora nel giusto peso.

1968	4.731.848
1973	6.443.495
1978	8.453.399
1980	9.003.670
Fonte: Confederazioni CGIL - CISL - UIL	

#### Composizione iscritti all'interno delle tre Confederazioni (1968/1980)

Confederazioni	% iscr. 1968	% iscr. 1978	% iscr. 1980
CGIL	52%	53%	51%
CISL	34,30%	33,30%	34%
UIL	13,70%	13,70%	15%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: Confederazioni CGIL - CISL - UIL

**b)** Così come sarebbe impossibile negare l'importanza del sindacato, sarebbe altrettanto poco veritiero negare che il sindacato tradizionale medesimo abbia iniziato ad attraversare, negli stessi anni, un periodo di profonda crisi e ripensamenti, manifestatasi in diverse maniere e differenti situazioni, come:

- Il manifestarsi dello scollamento fra base dei lavoratori e organizzazione sindacale;
- L'inizio dello scollamento fra base sindacalizzata e struttura sindacale;
- il nascere della proliferazione di sindacati "autonomi"; l'inizio di una scarsa partecipazione agli scioperi;
- le prime forti tensioni all'interno delle tre confederazioni e contrasti forti fra queste e le forze politiche, etc ..

E' pertanto evidentemente comprensibile come il sindacato, per sciogliere queste difficoltà interne e in riferimento al quadro politico-economico profondamente mutato (crisi, disoccupazione, etc.), abbia operato nel senso di tentativi di

svolte significative, anche se non facili, nelle proprie strategie di lotta.

Cerchiamo ora di analizzare brevemente la componente della crisi che probabilmente più ha inciso nei confronti del sistema aziendale: la crisi fra base, base sindacale e organizzazione sindacale. Amendola su questo punto, con la sua famosa intervista "Interrogativi sul caso Fiat", apparsa su *Rinascita* nel novembre '79, fu lapidario: "non si è mai riusciti a sapere quanti consigli di fabbrica siano effettivamente operanti. Ogni richiesta precisa di dati - numero dei consigli di fabbrica, percentuale dei partecipanti - viene accolta come prova di preconcetta ostilità nei confronti dei nuovi organismi .., in realtà i nuovi organi, che possono aver avuto in un primo momento una funzione rinnovatrice sostituendo le vecchie e sclerotiche commissioni interne, hanno perso in molte fabbriche, il loro carattere e non sono riusciti ad assicurare la partecipazione e la rappresentanza dell'intera massa degli operai, dei tecnici, dei sindacati ... le rivendicazioni sono cresciute incontrollate, con un progressivo livellamento delle retribuzioni in un esasperato egualitarismo che contribuisce a mortificare, assieme ai nuovi sistemi di organizzazione del lavoro, ogni orgoglio professionale e senza che l'aumento dei salari sia accompagnato da un crescente aumento della produttività"<sup>4</sup>.

Non tutta la tesi di Amendola è condivisibile, ma è in dubbio che tocca dei punti di fondo; molto di questo è dipeso non solo da politiche generali sindacali, ma anche poi dal ruolo costretto ad essere giocato nell'ambito delle strategie complessive d'agli operatori sindacali all'interno:

"Quando l'organizzazione - scriveva Bruno Manghi - pone prevalentemente imperativi di "manutenzione" del consenso, seleziona e premia nel sindacalista le capacità di gestione e di amministrazione. Il sindacalista agisce perseguendo la stabilità del consenso interno a linee che via via certamente vengono elaborate, corrette, smentite. Nei confronti degli aderenti assume progressivamente un ruolo di negoziatore. E' interessante notare come le abilità del costume negoziale, sempre meno utili o utilizzate nei confronti della controparte tradizionale, vengono ampiamente utilizzate nei rapporti interni al sindacato ... a sua volta la base, sgravata di ogni responsabilità di elaborazione, tende a sviluppare nei momenti di tensione attitudini rivendicative - negoziali nei confronti dell'apparato sindacale"<sup>5</sup>.

Due sondaggi di opinione dell'epoca ci confermano che il sindacato già da allora iniziava ad attraversare un momento assai difficile di rappresentatività.

Nel primo, effettuato nel 1982 dalla DOXA per conto del quotidiano "Il Sole - 24 Ore" (e pubblicata dal medesimo quotidiano l'1/5/1982) attraverso un questionario distribuito a un campione di 1.496 operai (tanto dell'industria privata

4 Come riportato in W. TOBAGI, *Cosa contano i sindacati*, Rizzoli, Milano, 1980; pp. 135 e sgg

5 B. Manghi, *Democrazia minima: regole e costumi del nostro sindacalismo*, Roma, EL. 1981

3 P. CAPPELLANI, *Direzione del Personale, fabbrica, sindacati*, Laterza, Bari, 1980; pp. 57/58.

come del settore pubblico), fra le diverse domande ne balzano immediatamente agli occhi talune concernenti il rapporto “sindacato - base – società” che qui descriviamo sinteticamente:

1. alla domanda se debbano o no essere permessi scioperi decisi e diretti dal sindacato, solo il 29% del campione ha risposto positivamente; mentre oltre il 57% degli intervistati si è pronunciato per scioperi direttamente decisi e votati dalla maggioranza dei lavoratori interessati;

2. alla domanda se il sindacato si deve occupare solo degli interessi dei lavoratori, il 49% ha risposto positivamente, mentre solo l'8% ha dichiarato che il sindacato deve occuparsi anche di problemi economici complessivi;

3. alla domanda se gli scioperi vanno regolati o meno, oltre il 68% degli intervistati ha risposto affermativamente.

La seconda indagine, curata dalla Demoskopea per il settimanale “Panorama” (e pubblicata dal medesimo nel numero del 17/5/82) attraverso 2.000 questionari distribuiti a campioni di tutte le principali categorie professionali come imprenditori, operai, impiegati, insegnanti, liberi professionisti, etc., ci porta dei risultati analoghi:

1. alla domanda se il sindacato cura soprattutto gli interessi dei lavoratori oppure, addirittura, soprattutto quello dei sindacalisti stessi, il 33% delle risposte ha optato per questa seconda (non certo “leggera”) affermazione, il 25% per la prima;

2. il 49% degli intervistati ha dichiarato altresì che l'influenza dei sindacati è da considerarsi “eccessiva”.

Questa crisi di rappresentatività e lo sviluppo di un sistema spesso “perverso” (se non altro nel senso di notevoli diversità negli obiettivi di lotta fra base lavorativa e sindacale e organizzazioni sindacali istituzionali; in particolare, nel sovente scollamento fra contrattazione e rivendicazioni interne alle aziende e l'apparato sindacale esterno) di lotta, ha com-

portato per tutto il sistema-impresa delle difficoltà spesso insormontabili.

## LE RELAZIONI INDUSTRIALI

Il sindacato svolge (o dovrebbe svolgere) da sempre la propria funzione, ai diversi livelli, sempre e comunque per “delega” dei propri iscritti. I livelli di contrattazione si estrinsecano da quello base sub-aziendale (ovvero la contrattazione a livello di reparto aziendale) al più complesso, interconfederale e nazionale che coinvolge le massime espressioni del sistema di relazioni industriali italiano (e non solo di questi, come si è visto negli ultimi anni, in quanto le grosse vertenze coinvolgono sempre di più direttamente il Governo).

Dario Salerni nel suo “Il sistema di relazioni industriali in Italia” fornisce una chiara rappresentazione dell'articolazione della contrattazione (Ved. Tav. 1).

E' un sistema evidentemente complesso, se non altro per la ricca tipologia degli attori negoziali da entrambe le parti che possono anche presupporre, come spesso abbiamo visto accadere, tensioni e stimoli diversi.

Taluni avvenimenti sindacali dell'epoca, per esempio, ci fanno riscontrare come contrattazioni di 6° livello, portate (per complessità o comunanza di interesse) al 4° livello oppure come contrattazione di 4° livello portate al 2° livello si snaturano talvolta nei loro contenuti aborigine per assumere diverse connotazioni; altre dissonanze si sviluppano in situazioni articolate come, ad es., la discussione al 1° livello del piano chimico e spesso completamente non collegate, le discussioni ai livelli inferiori di contrattazione di piani di ristrutturazione/riconversione di industrie o gruppi nel medesimo settore chimico.

Inoltre, sempre in tema di rapporto attori negoziali/negoziazione, notiamo come certi contenuti del 1° livello vengono sentiti quasi come estranei, o addirittura negativi, dagli attori

Tav. 1 - Articolazione verticale “classica” del collective bargaining in Italia

LIVELLI (definizione corrente)	ATTORI NEGOZIALI		AREA NORMATIVA (Industria)
	manageriale	sindacale-rappresentativo	
1. (interconfederale)	Associazioni Imprenditoriali confederali	Confederazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori	Sistema Industriale
2. (di categoria)	Associazioni Imprenditoriali - confederali - federali	Federazioni di categoria	Settore merceologico convenzionale
3. (sub-categoriale)	Associazioni imprenditoriali confederali o federali: - nazionali -locali Ente relazioni industriali di gruppo	Federazioni di categoria: - organizzazione nazionale - provinciale - coordinamento di gruppo o settore	Settore tecnologico omogeneo Area territoriale Industrie appartenenti ad uno stesso gruppo
4. (d'impresa)	Associazioni imprenditoriali locali (e nazionali) Direzione personale impresa	Federazione di categoria: - nazionale - provinciale - coordinamento impresa Rappresentanze aziendali	Unità operative (stabilimenti, ecc.) appartenenti ad una impresa
5. (di unità produttiva)	Associazioni imprenditoriali locali Direzione personale stabilimento	Federazioni di categoria: - provinciale - zonale CdF (organo esecutivo)	Unità operativa (stabilimento o altro)
6. (sub aziendale)	Direzione personale stabilimento Servizi personale di zona	CdF (organo esecutivo) Delegati	Sezione produttiva: reparto, area, zona, ecc. Gruppo professionalmente omogeneo

Da: D. SALERNI, Il sistema di relazioni industriali in Italia, p. 48

## Principali tematiche delle vertenze sindacali in Italia negli anni 1968/78

ANNI	Livello delle vertenze	Temî caratteristici delle vertenze
1968	aziendale	Riduzione dell'incentivazione della retribuzione a continuo Riduzione dei differenziali salariali fra qualifiche
1969	nazionale	- Aumenti salariali con riduzione dei differenziali salariali - Riduzione dell'orario di lavoro - Regolamentazione del lavoro straordinario - Diritti sindacali all'interno della fabbrica
1970/71	aziendale	- Riduzione dell'incentivazione e contrattazione ritmi di lavoro e degli organici - Miglioramenti del livello di inquadramento dei lavoratori meno qualificati - Aumenti salariali uguali per tutti e controllo sindacale degli aumenti salariali individuali - Miglioramento delle condizioni di lavoro e rifiuto della "monetizzazione della nocività e del rischio"
1972/73	nazionale	- Inquadramento unico di operai ed impiegati e riduzione dei livelli di qualifica - Mobilità professionale dalle categorie piú basse alle piú alte, secondo criteri automatici per i primi livelli di inquadramento
1974	aziendale	- Contrattazione dei programmi di investimento delle imprese, con particolare riferimento agli impegni per il Mezzogiorno - Passaggi di qualifica e mobilità professionale
1975/76	nazionale	- Diritti d'informazione sulle politiche di investimento - Controllo del decentramento produttivo e degli appalti
1977	aziendale	- Le vertenze, pur continuando a sviluppare le nuove tematiche introdotte nella contrattazione aziendale, non registrano innovazioni rivendicative rispetto agli anni precedenti.

da: Fabbrica aperta, n. 3/1978.

del 6° livello; valgono due esempi di ciò: per la parte sindacale, come abbiamo già accennato in precedenza, è di questi giorni la scarsa adesione della base alla ipotesi confederale sul costo del lavoro; per la parte manageriale, sono abbastanza ricorrenti i contrasti che sorgono fra Associazioni imprenditoriali ed Imprese singole, nonché, a livello inferiore, fra Gruppi ed unità produttive. I contrasti, anche se all'interno di ogni singola componente, si dirà, sono cosa giusta e normale ma, nel caso delle relazioni industriali è tutto il sistema produttivo che ne fa le spese, spesso in un modo assolutamente non indolore.

Crediamo poi sia interessante, sempre a proposito di contrattazione, una breve nota sui principali contenuti della contrattazione dell'epoca considerata, ovvero il grosso della contrattazione si è sviluppato, come contenuti, dal 1972 al 1978, escludendo ovviamente dal discorso tutta la tematica sorta con l'avvento dello "Statuto dei lavoratori".

Dalla rappresentazione schematica che segue, notiamo come specie negli ultimi anni del periodo esaminato, abbia assunto sempre più importanza una parte che, fino a poco tempo indietro e pur esistendo già in diversi CCNL non era così "vertenziale", ovvero il diritto di informazione sulle politiche di investimento, compresa la contrattazione dei programmi di investimento (c'è chi ha parlato di "morte" degli artt. 2082/2090 del Codice Civile, quelli cioè che delineano giuridicamente la figura e i compiti dell'imprenditore) e il controllo sul decentramento produttivo e degli appalti.

Il sindacato cioè, oltre ai normali contenuti inerenti al rapporto di lavoro, ha cercato di assumere sempre di più un ruolo di co-programmatore della attività industriale, cercando di imporre, anche se non "de jure", scelte e decisioni concordate in materia di politica industriale.

## SULL'EVOLUZIONE DEL RUOLO SINDACALISTA E DELLA ATTIVITÀ SINDACALE

a) Aris Accornero, uno dei maggiori studiosi italiani di relazioni industriali particolarmente attento ai fatti sindacali, descrisse con un breve lucidissimo saggio (6 A. ACCORNERO, *Sindacalista*, in *Laboratorio Politico*, n. 4, 1981. Da questo saggio sono citati tutti i brani riportati fra virgolette nel corso del testo), l'evoluzione del ruolo e della figura del sindacalista dal dopoguerra agli anni '80; sarà utile riproporre i punti salienti.

Nell'immediato dopoguerra e, all'incirca, fino al 1955, il sindacalista ha ovviamente un ruolo tutt'altro che definito e l'azione è tutta concentrata nell'opera di ricostruzione di un minimo quadro di riferimento di relazioni industriali; il tutto è poi complicato dalla intervenuta scissione fra i sindacati stessi.

Nel periodo immediatamente successivo, fino al nascere degli anni '60, il funzionario sindacale (o operatore sindacale) deve affrontare tutta una serie di difficoltà oggettive di duplice natura:

- da una parte, stenta ad affermarsi una strategia di rivendicazione che permetta di acquisire consensi e quindi amplificare il ruolo del sindacato stesso;
- dall'altra, le diverse connotazioni politiche dei neonati sindacati scissi porta a diversi approcci nella configurazione dell'attività sindacale che non rendono certo facile l'attività stessa.

Accornero definisce, in questa fase storica, il sindacalista come "organizzatore" e come "tutore".

E' nel decennio '60 che, a seguito del superamento di quanto sopra, che produce tutta una prima serie di importanti

conquiste a seguito di rivendicazioni, che la figura ed il ruolo del sindacalista acquistano una prima importanza definita.

Scrive ancora Accornero: “il riconoscimento di alcuni ambiti di contrattazione per materie strettamente aziendali e l’ingresso in un organo statale qual è il Comitato per la Programmazione, danno al sindacalista un profilo meno angusto ...”.

Con la fine degli anni ‘60 e per tutto il decennio ‘70, si ha quella che sempre Accornero definisce la c.d. “legittimazione del ceto” del sindacalista, il quale “prende infine i contorni di uno strato socio-professionale, definito e riconosciuto”.

Si sviluppa e prende un peso inaspettato (forse anche dallo stesso sindacato) il “delegato”, ovvero il rappresentante diretto ed immediato della base dei lavoratori e da questa eletto; si sviluppa tutta una serie complessa ed articolata di contrattazioni, di micro-macroconflittualità che va gestita in sintesi complessive sempre più difficili da effettuare; la base degli iscritti, come abbiamo considerato, cresce dal ‘68 al ‘73 del 50%.

Non può mancare quindi la legittimazione del sindacalista, e ciò non certo solo per via dello “Statuto dei lavoratori”, ma proprio per il peso che il sindacalista viene ad avere nel contesto socio-economico-politico.

Con la fine degli anni ‘70, si apre però (forse proprio per via di una crescita complessiva così grande e abbastanza repentina?) una “crisi di identità del sindacalista”, ovvero una “progressiva delegittimazione, diminuzione di consenso, demotivazione del mestiere, eccessiva istituzionalizzazione del ruolo, eccessiva ‘personalità politica’”.

Su quest’ultimo punto (che riteniamo una connotazione del sindacalista di professione di oggi decisamente peculiare ed interessante) così si esprime il nostro Autore: “è così il sindacalista politico, che è tutt’uno con lo Stato-crisi, ha finito con l’assumere abitudini e tic del politico *tout-court*. Non privilegia più la dimensione empirica, non parte più tanto volentieri dal basso, crede che la sintesi faccia sempre aggio sull’analisi: insomma, i mali comuni e ben noti, appresi in un noviziato ad immersione totale, privo di qualsivoglia deferenza verso i politici e mancante tuttavia di distacco critico da loro. Quel sindacalista che ieri procedeva orgoglioso sul tragitto fabbrica-società e che vedeva semmai lo Stato come compimento della rivoluzione sociale, oggi giorno si è abituato ad un altro percorso e porta tutta la fabbrica allo Stato, come se questo potesse sussumere il sociale, mentre un simile gonfiamento mostra appunto la crisi di uno Stato che *non* ha fatto la rivoluzione sociale.

3) Il sindacalista è oggi un politico anche per quanto riguarda la democrazia interna dell’organizzazione. Per esempio, le doti e le regole della mediazione politica vengono applicate nella gestione del consenso e degli affari interni, così come vengono spese già fin nell’interno dell’organizzazione quelle risorse di notorietà che il sindacalista politico acquisisce sul mercato politico. Le stesse modalità di carriera si fanno più propriamente politiche, per esempio dando più voce agli umori di quell’elettorato passivo che consuma l’informazione sindacale oppure dando più *chances* ai sindacali-

sti appartenenti a correnti e gruppi di cui si ha bisogno negli equilibri interni”<sup>6</sup>.

4) Un’altra prospettiva di indagine sull’evoluzione del ruolo del sindacalista e della attività sindacale fu proposta da Salerni<sup>7</sup>.

b) Tale approccio è centrato dall’Autore sul rapporto sindacato/ricerca di risorse e consenso e ci consente degli ulteriori spunti di analisi.

1 - Innanzitutto, il sindacato “ha privilegiato le risorse autonome, ovvero il consenso della forza lavoro. Più specificatamente ha diretto tale politica proprio verso quella sezione di forza lavoro che stava svolgendo un ruolo centrale nella fenomenologia rivendicativa e conflittuale: il giovane operaio comune. E’ nata la cosiddetta politica egualitaria. In seguito ha razionalizzato la sua politica verso l’altro strato emergente nella scena delle relazioni industriali, i giovani tecnici ed impiegati”<sup>8</sup>.

In base a questa necessità, continua il ns. Autore, di sviluppo di consenso nella base, per sua natura necessariamente “capillare”, viene di fatto legittimato il ruolo del “delegato” e vengono complessivamente razionalizzate le strutture.

Il sindacato nella attività di ricerca di sempre più ampi e diversificati consensi sta volgendo il proprio interesse ad una fascia di lavoratori unusuale per il sindacato stesso, i c.d. “quadri intermedi”<sup>9</sup> che, in questi ultimi anni rivendicano il riconoscimento di un proprio ruolo definito, a tutti gli effetti, con particolare ostilità nei confronti dell’ “egualitarismo”.

2 - Un importante ulteriore momento di legittimazione, o meglio della ricerca della acquisizione di status, si ha necessariamente con il “riconoscimento” del sindacato stesso da parte della naturale controparte (le imprese e le Associazioni imprenditoriali).

3 - Essendo già ampiamente diffusa la convinzione che il concetto moderno di “potere” è direttamente collegato a quello di “sapere”; in altre parole, essere informa ti il più possibile costituisce buona garanzia di poter poi esercitare meglio un potere, di fatto (e) o di diritto.

E’ in base a questa consapevolezza/necessità che il sindacato ha sviluppato una politica di acquisizione di sistemi informativi e di informazioni sulla contro parte.

Scrive ancora Salerni<sup>10</sup> che “il possesso del sindacato di informazioni sull’azienda ha subito un notevole incremento per tre motivi:

a) l’integrazione nell’organizzazione e nell’attività sindacale, di quote consistenti della forza lavoro impiegatizia, la quale controlla la quasi totalità delle informazioni elaborate nell’azienda;

a) la unificazione organica, l’accresciuta efficienza funzionale e la capillarizzazione delle strutture operative del

6 A. ACCORNERO, *op. cit.*

7 D. SALERNI, *Il sistema di relazioni industriali in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1981; pp. 13/45

8 D. SALERNI, *op. cit.*; p. 33.

9 D. SALERNI, *op. cit.*

10 D. SALERNI, *op. cit.*



sindacato che permettono di raccogliere ed elaborare in una memoria centrale a livello aziendale l'insieme delle informazioni controllate dai singoli attivisti;

a) la politica di “ricerca del consenso” e l'evoluzione dei patterns di negoziazione, che fanno sì che numerose informazioni aziendali vengano trasmesse al partner sindacale, per decisione aziendale o per obbligo negoziale”.

Nell'ultima fase contrattuale considerata, come abbiamo già visto in precedenza, parte rilevante del dialogo Sindacato/Azienda è stato centrato proprio sul c.d. “diritto d'informazione”.

A questo ha contribuito non solo la vertenzialità portata avanti sull'argomento specifico dalle OO.SS., ma anche taluni fatti legislativi come, ad es., la Legge 675/1977 che prevede specificatamente, per le Società che volessero ricorrervi, una consultazione con le OO.SS.; e chi è del mestiere sa benissimo che una consultazione del genere per sua natura comporta una notevole acquisizione di notizie per la parte sindacale.

4 - Infine, è da sottolineare l'acquisizione, sempre ai fini della strategia di riconoscimento della legittimazione e del consenso, di risorse esterne al sistema propriamente industriale, in primis, il potere politico.

Seguiamo ancora Salerno quando afferma che “le organizzazioni sindacali dei lavoratori, dal canto loro, indebolite dalla limi tata responsabilità di risorse negoziali proprie, dovuta al tono stagnante dell'economia, da un lato polarizzano in misura crescente la loro pressione rivendicativa su finanziamenti pubblici di assistenza o salvataggio in settori o imprese in crisi; dall'altro ricercano presso i partiti collaterali o affini risorse ideologiche sostitutive di quelle negoziali nella salvaguardia del consenso della forza lavoro industriale. Il messaggio ideologico, esplicito o più spesso implicito, palese o più spesso occulto, mutuato dalle organizzazioni politiche affini, surroga con valori crescenti l'erogazione di benefici negoziali. Un fenomeno omologo riguarda la *forza lavoro organizzativa* necessaria al sindacato, per la sua azione: la militanza sindacale può contare su una più ampia e decisa partecipazione della quota attiva degli affiliati alle organizzazioni politiche, che rappresentano del resto i veicoli ottimali della produzione ideologica citata. Il culmine di questo processo, che interessa in modo più netto il rapporto PCI-CGIL, viene raggiunto durante la fase più vitale del governo di unità nazionale. A tale processo non va comunque attribuito un carattere centralizzato e monolitico; esso è stato caratterizzato da una notevole e relativamente autonoma articolazione periferica dei trasferimenti di risorse descritti e, *ipso facto*, da una considerevole diversificazione nella natura ed entità dei flussi inter-organizzativi tra associazioni politiche e sindacali. Attraverso i quali si comunica una maggiore ricettività dell'azione sindacale agli interessi e obiettivi delle organizzazioni politiche fornitrici di risorse e servizi. In questi termini si configura lo scambio politico e organizzativo tra partiti e sindacati, che ridimensiona l'autonomia di questi ultimi rendendo la loro legittimazione sociale e la loro forza organizzativa più dipendente da risorse esogene rispetto agli

anni del “boom” negoziale. In modo analogo alla produzione industriale, nell'economia organizzativa del sindacato si profilano, per la prima volta negli anni '70 i caratteri dell'“economia assistita”. Parallelamente le attese della forza lavoro industriale, deluse dalla stagnazione negoziale dipendente da quella economica, riprendono a dirigersi verso le organizzazioni politiche”<sup>11</sup>.

#### LE STRUTTURE SINDACALI DI BASE E LA DIALETTICA FRA SINDACATO “INTERNO” ED “ESTERNO”

Riteniamo utile ricordare come erano costituite all'epoca le strutture di base e le modalità attraverso le quali si articolava l'attività sindacale nella sua espressione di “base”..

Tale descrizione è “ufficiale”, nel senso che trattasi di una vera e propria “charta” elaborata ed approvata dalla Seconda Conferenza Nazionale Unitaria della FLM (probabilmente una fra le entità sindacali più “poderose” dell'epoca) e costituiva un sistema generalizzato.

Come risulta, il lavoratore elegge i propri rappresentanti per “gruppi omogenei” che, confluendo nel Consiglio (d'Azienda, di Fabbrica, etc.), consentano a questo di rappresentare tutte le singole esigenze da una parte, e rendersi garante, dall'altra di momenti complessi di sintesi. In dettaglio:

#### Il delegato

Il delegato è l'espressione diretta e democratica del gruppo omogeneo di lavoratori. Per gruppo omogeneo di lavoratori si intende quel gruppo di operai o impiegati che, sulla base della struttura produttiva aziendale, sono raggruppati ai fini produttivi in sezioni o dipartimenti.

Il gruppo omogeneo ha il dovere di sostenere il proprio delegato.

Compito del delegato è quello di tutelare i diritti e di dirigere la strategia sindacale nel gruppo omogeneo che lo ha eletto, di esercitare una azione di controllo e di intervento in merito alle condizioni di lavoro nella sezione e nel dipartimento

Il delegato viene eletto su scheda bianca con voto diretto e segreto da parte di tutti i lavoratori appartenenti al gruppo omogeneo.

Il delegato di gruppo omogeneo è sostituibile in qualsiasi momento ...

La sostituzione del delegato che ha lasciato l'azienda, che è dimissionario dalla R.S.A. ed il cui mandato è stato revocato dai lavoratori dovrà avvenire attraverso nuove elezioni da parte dei dipendenti del gruppo omogeneo interessato.

#### La rappresentanza sindacale aziendale (consiglio di fabbrica)

La rappresentanza sindacale aziendale (consiglio di fabbrica) è l'unico organismo sindacale unitario di azienda e nel quadro della linea del sindacato - strumento dell'iniziativa

11 D. SALERNI, op. cit.



contrattuale politica dei lavoratori dentro e fuori dell'azienda, struttura di base del sindacato unitario.

La rappresentanza sindacale aziendale (C.d.f.) è composta dai delegati di gruppo omogeneo eletti democraticamente dai dipendenti.

La R.S.A. può eventualmente (qualora ritenga necessario e importante il contributo di capacità ed esperienza lavoratori non delegati) cooptare come componenti del R.S.A. medesima un numero di intermedi o impiegati no superiore al 10% dei delegati eletti ...

La R.S.A. imposta l'azione rivendicativa e la gestisce dirige la politica sindacale nell'Azienda. Ricerca la sintesi unificante dei problemi che riguardano tutti i dipendenti risponde a quelli specifici della sezione, del reparto o del gruppo, li affronta decidendo e coordinando l'azione di mobilitazione dei lavoratori interessati.

Inoltre la R.S.A. promuove le iniziative necessarie per la sensibilizzazione politica dei lavoratori e contribuisce efficacemente per la concreta partecipazione degli stessi alle scelte politiche ed alle decisioni delle azioni del sindacato unitario sui problemi generali.

La R.S.A., per assicurare un efficace coordinamento della sua attività ed un rapido collegamento tra i delegati: elegge

nel suo ambito un comitato esecutivo ...

Il Comitato esecutivo è composto da un numero di 4 membri. I componenti dell'esecutivo possono essere sostituiti in ogni momento dalla R.S.A. .... I compiti dell'esecutivo sono operativi e funzionali, quindi limitati all'attuazione delle decisioni prese dalla R.S.A. e dall'assemblea dei lavoratori.

In casi eccezionali, quando si è nell'impossibilità di convocare la R.S.A., l'esecutivo può prendere decisioni sempre che sia nell'ambito della linea sindacale stabilita dalla Rappresentanza o dal sindacato ... La rappresentanza sindacale aziendale nomina di volta in volta oppure in modo permanente delle commissioni di lavoro e di studio per l'esame e l'approfondimento di specifici problemi in relazione alle esigenze contrattuali ed organizzative ... La R.S.A. viene convocata su decisione del Comitato esecutivo, su richiesta del sindacato, su richiesta di almeno 1/4 dei delegati oppure di una commissione di lavoro.

La R.S.A. si riunisce ordinariamente una volta al mese e tutte le volte che si ritiene necessario ... Le riunioni della R.S.A. sono presiedute e dirette dal Comitato esecutivo o dai dirigenti sindacali ... Su invito della Rappresentanza possono partecipare alla riunione rappresentanti esterni all'azienda.

## L'assemblea

L'assemblea generale dei lavoratori nell'azienda è lo strumento di crescita e di partecipazione dei dipendenti stessi alle decisioni ed al controllo delle scelte sindacali e costituisce il momento di massima espressione di volontà e di democrazia sui problemi aziendali e generali.

L'assemblea generale dei lavoratori è il massimo organo decisionale a livello di azienda, a cui deve rendere conto la R.S.A. ..

L'assemblea può essere generale o di gruppi di lavoratori e le decisioni che in essa vengono prese devono essere approvate dalla maggioranza dei presenti.

Questa dunque la struttura sindacale di base a livello aziendale, quel sindacato come è stato definito "rivendicativo", rispetto al sindacato "interlocutore privilegiato del Governo"<sup>12</sup>.

Come si pone oggi questa struttura di base, non solo nell'ambito di discorso della democrazia industriale in generale, ma, in particolare, nel rapporto con le altre strutture sindacali? Giuliano Amato individuava le principali difficoltà della democrazia sindacale (nel senso di crisi interna del sindacato aziendale e di rapporti con il sindacato esterno) soprattutto:

a) nella relativa non-realizzazione del processo unitario sindacale che ha "burocraticizzato" e "politicizzato" tutti i rapporti interni ed esterni, sconvolgendo di fatto l'impostazione di principio che la R.S.A. dovesse comprendere interessi generali al di là non solo della appartenenza a questo o quel sindacato, ma della appartenenza stessa ad un qualsivoglia sindacato, avvilendo spesso l'azione sindacale e i rapporti fra le diverse strutture a "ritualismi", a "esercizi di carattere diplomatico" sulla base di "criteri politici".

b) nei contenuti delle azioni rivendicative, ovvero nello scollamento fra le problematiche della base e quelle del movimento sindacale complessivamente considerato, nelle "fughe in avanti" o negli "spiazzamenti" a cui tante volte abbiamo assistito nel mondo industriale negli ultimi tempi, nella crisi del delegato che, come si è giustamente affermato, "si distacca dalla realtà di origine, finisce per vivere di riunioni dentro l'organizzazione o nelle istituzioni pubbliche, e perde così la capacità di capire la realtà"<sup>13</sup>.

In relazione alla democrazia sindacale e per una analisi della medesima, Pichierri<sup>14</sup> propose i canoni interpretativi della dinamica dei partiti politici del Michels<sup>15</sup>, in particolare per ciò che concerne la "legge ferrea dell'oligarchia" e la tendenza alla trasformazione in tale senso delle organizzazioni complesse. In effetti l'approccio michelsiano adattato alla

realtà sindacale dal Pichierri calza e come, a nostro avviso, anche con tutti i "distinguo" possibili; ne vengono fuori infatti delle interpretazioni particolarmente interessanti, come il rapporto massa/dispersione (ovvero l'impossibilità, dato l'alto numero degli iscritti o, comunque, dei teoricamente interessati al fatto sindacale, di un reale rapporto direttamente democratico che porta di fatto ad una gestione "oligarchica" spesso anche senza feed-back reali agli iscritti) o come il rapporto eletti/base (il costituirsi di una élite che tende ad un vissuto di casta autopetruantesi e, alla fine, accettata anche come tale dagli elettori).

Riguardo poi al rapporto "interno/esterno", per Pichierri "le rappresentanze sindacali sono in rapporti dialettici, se non conflittuali, con il sindacato, e questo cerca in genere di stabilire forme di controllo più diretto su di esse. Tali tentativi possono assumere la forma di maggiore influenza o ingerenza nelle modalità di elezione e di funzionamento ..." <sup>16</sup> e, ancora, evidenzia come l'evoluzione italiana delle attività sindacali nelle organizzazioni, dalle commissioni interne agli esecutivi dei consigli di fabbrica, si sia mossa di fatto verso la direzione della assunzione di un sempre maggiore controllo del sindacato "esterno" su quello "interno" di base. Vi è di fatto che il rapporto fra sindacato "esterno" ed "intemo", al di là di tutto quello che si può notare ed analizzare, deve necessariamente fondarsi sulla nozione sociologica del "consenso".

Mongardini afferma che "le norme del consenso non sono le norme astratte, ma le strutture divenire della vita reale ed i vincoli che esercitano sull'agire. In questo senso il consenso è sempre precario, si riduce di momento in momento parallelamente al fatto che l'agire sociale abbandona o meno le forme in esso si è realizzato o si rivolge a costituirne delle nuove ... qualunque forma di vita associata conserva il consenso fintantoché catalizza le energie collettive nella direzione che ha significato per gli individui che a tale ordinamento sono sottoposti ... il consenso non è prodotto dalla norma, ma produce la norma"<sup>17</sup>.

Le analisi di Mongardini parlano da sé, la sua aderenza alle tematiche che qui stiamo discutendo è, a mio avviso, evidente, anche se approfondirla completamente nell'ambito del discorso "democrazia sindacale" richiederebbe certamente più di un volume e parecchie indagini sul campo. Ci limiteremo solo a notare, con una ulteriore citazione, che il consenso "si può sciogliere in una scala di atteggiamenti che, al di sotto del polo ideale di un consenso incondizionato, comprendono: a) un consenso attivo (fondato sulla interiorizzazione dei valori e l'identificazione con le forme sociali e culturali), b) un consenso passivo (fondato sulla scelta razionale da parte del soggetto della soluzione ritenuta non la più vantaggiosa, ma la meno dannosa per lui, c) un consenso-conformità, nel quale il soggetto si comporta in maniera contraria alle proprie credenze o a quelle che sarebbero le proprie scelte

12 G. GHEZZI, *Processo al sindacato*, De Donato, Bari, 1981; pp. 160/171

13 G. AMATO, in *L'Espresso*, n. 44, 1980; come citato in G. GHEZZI, op. cit.; p. 168.

14 A. PICHIERRI, *Introduzione alla sociologia industriale*, Loescher, Torino, 1979; pp. 235/258.

15 R. MICHELS, *La sociologia del partito politico nella sociologia moderna*, Il Mulino, Bologna, 1966

16 A. PICHIERRI, op. cit.

17 C. MONGARDINI, *Le condizioni del consenso*, La Goliardica, Roma, 1980.



razionali, condizionato dalla pressione del “gruppo”<sup>18</sup>.

Se trasportiamo tutto ciò alla problematica della democrazia sindacale, abbiamo il timore reale che il consenso (che è alla base della medesima) abbia teso pericolosamente, tanto nel rapporto “iscritto/sindacato” come nel rapporto “sindacato interno/sindacato esterno”, verso le ultime due forme di consenso indicate da Mongardini; se non, come abbiamo cercato di spiegare precedentemente e come recenti situazioni farebbero intravedere, addirittura al non-consenso.

#### APPUNTI SOCIOLOGICI SULLA PROFESSIONE “SINDACALISTA” FULL-TIME (IL CASO C.G.I.L.)

La Sezione ricerche e Documentazione della C.G.I.L. è benemerita nel campo degli studi e delle ricerche all’interno della organizzazione sindacale.

E’ proprio da un saggio dell’epoca, elaborato da E. Biagioni<sup>19</sup> con alcuni collaboratori, che potremo tirar fuori alcune considerazioni e connotazioni sociologiche sul “sindacalista” a tempo pieno, impiegato cioè nelle strutture verticali della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, che, da sola, allora, contava il 50% degli iscritti complessivi alle tre Confederazioni unitarie.

1) Notiamo innanzitutto che il 65,7% degli intervistati è in età compresa fra i 21 e i 40 anni; il rapporto fra i sessi è il 74% maschi e 26% femmine che però, e ci sembra questo dato significativo, costituisce il 63,8% del 65% summenzionato.

Se ne può ragionevolmente dedurre che il sindacalismo a tempo pieno è professione ampiamente ad appannaggio dei giovani, con una notevole presenza di giovani donne;

2) riguardo alla scolarità, le maggiori frequenze le riscontriamo nei diplomati di scuola media inferiore (39,2% sul totale) e diplomati di scuola media superiore (32,9%); nettamente inferiori i laureati (7,7%);

3) i dati sulla provenienza professionale, precedente alla attività full-time nel sindacato, ci dicono che il 39,9% è di provenienza operaia, ma è presente anche un buon 21,7% di provenienza impiegatizia; rimaniamo semmai perplessi di fronte ad un 29,8% comprensivo di “altri” e di “mancate risposte”, che non siamo riusciti a ricostruire nell’indagine;

4) arriviamo ora alla tabulazione degli incarichi precedentemente ricoperti nel sindacato.

Vale la pena subito notare che il 23,1% degli attuali sindacalisti a tempo pieno non proviene dalle file canoniche (orizzontali e verticali) del sindacato stesso; anche questo dato però viene, per così dire, “offuscato” da un 42% di mancate risposte che non ci consente una più ampia valutazione di tutto l’andamento dei dati ivi tabulati.

5) Dei 4328 sindacalisti full-time, il 67,4% (pari a 2588 persone) è retribuito propriamente dalla C.G.I.L.; il rima-

nente 33,6% è personale “distaccato” presso la C.G.I.L., che trova la sua fonte di retribuzione o dai sindacati di categoria o dalle aziende di provenienza (rispettivamente il 36,5% e il 58,8% del suddetto 33,6%).

6) L’analisi statistica degli incarichi di rappresentanza in enti e/o organismi esterni, ci conforta nella tesi precedentemente esposta, per la quale il sindacato, nella sua strategia di ricerca di sempre maggiore acquisizione di legittimazione/consenso, trova nell’apparato istituzionale una buona fonte di riconoscimento di status: il 30,2% dei sindacalisti a tempo pieno della C.G.I.L. hanno un incarico di rappresentanza c/o Commissioni comunali, provinciali, regionali e nelle Amministrazioni di Enti Pubblici.

7) Un ultimo dato sulla appartenenza politico/partitica dei sindacalisti: al di là dei partiti in sé e per sé, ovvero del portato ideologico, notiamo che oltre il 90% è iscritto ad un partito politico.

#### UNA PARZIALE CONCLUSIONE

L’excursus qui presentato, come si diceva, senza pretese di esaustività, ha l’obiettivo di aiutare a riflettere, in senso diacronico ma anche sincronico, su un momento cruciale del divenire delle relazioni industriali in Italia, in particolare su come un attore sociale collettivo di indubbia importanza come il sindacato abbia raggiunto il suo apice di valenza sociale e come ciò, quasi contemporaneamente, abbia in qualche modo comportato (o fatto emergere) a sua volta tutta una serie di crisi/contraddizioni nell’agire del sindacato stesso tanto al suo interno quanto nell’ambito delle relazioni industriali “interne” (ovvero fra le imprese e le proprie componenti sindacali) ed “esterne” (ovvero fra sistema-paese e organizzazioni sindacali); tutta una serie di crisi/contraddizioni foriere di destabilizzazione di un sistema “noto” delle relazioni industriali stesse anche aldilà di fattori esogeni sopravvenuti (crisi economico-finanziarie, mutamenti politici, inizi di globalizzazione, ecc.).

In altri termini, è forse solo rivisitando il “come eravamo” che l’azione sindacale (che, a nostro avviso, aldilà di ogni impostazione ideologica, ha fortemente contribuito ad uno sviluppo complessivo della democrazia in Italia) può ridefinirsi e riacquistare un ruolo significativo nella società; alternative drastiche a ciò non sono ragionevolmente auspicabili per nessuno.

Ancora una volta probabilmente trattasi di una sostanziale difficoltà a cambiare (il cambiamento organizzativo, si dice, consiste nel mutare in tempi non lunghi della struttura/cultura organizzative rimanendo però in qualche modo sé stessi), per porsi più proattivamente nei confronti delle nuove sfide.

18 C. MONGARDINI, *ibidem*.

19 E. BIAGIONI, S. PALMIERI, T. PIPAN, *Indagine sul sindacato*, ESI, Roma, 1980