



## Coordinamento **Unità Sindacale** Aziende del Gruppo BNP Paribas in Italia

Unità Sindacale BNL – Unità Sindacale Findomestic – Unità Sindacale BNPP Succursale Italia  
Unità Sindacale BNPP Securities Services - Unità Sindacale BNPP Lease Group  
Unità Sindacale BNL Positivity - Unità Sindacale BNPP IP SGR - Unità Sindacale Ifitalia  
Unità Sindacale BNPP REIM SGR - Unità Sindacale ARTIGIANCASSA



# Quale futuro per il Sindacato

Lo scorso 5 aprile si è svolto a Roma un interessante seminario dal titolo *“C’è un futuro per il Sindacato? Quale futuro?”*, a cura della Fondazione Claudio Sabattini, primo appuntamento di un ciclo di iniziative per il decennale della scomparsa del Dirigente FIOM.

I numerosi interventi analizzano, sia da un punto di vista accademico e di ricerca, sia da quello più prettamente politico - sindacale, l’evoluzione del ruolo del Sindacato.

*“Storicamente nessun diritto è stato ottenuto se non conquistato con la lotta sindacale, niente è stato concesso o regalato!”*. Quest’affermazione di Maurizio Landini esprime al meglio il modo di vedere e di pensare il Sindacato cui è ispirato il Seminario.

La crisi del Sindacato, del suo ruolo ed il pericolo dettato da alcune tendenze in atto da tempo, facevano affermare a Sabattini già negli anni ’90 che: *“la storia del Novecento era finita negli anni ’80”*. Sua era anche l’intuizione che il contratto nazionale, senza la possibilità per i lavoratori di approvarlo o respingerlo in una votazione democratica, è finito. Esigenza, questa, oggi ancor più sentita. Già nel 1995 (poco dopo l’accordo interconfederale del 1993) egli affermava: *“siamo di fronte all’esaurimento della politica sindacale fin qui svolta e alla necessità di una nuova proposta strategica”*. Era convinto, altresì, che *“la linea dello scambio, inaugurata all’Eur nel ’77, non ha più alcuno spazio, per la semplice ragione che non abbiamo più nulla da scambiare. È necessario allora avere il coraggio di una innovazione radicale nell’analisi e nella proposta”*. La politica dello scambio tra contenimento salariale e occupazione, che nulla ha portato di positivo, si basa su una visione del Sindacato quale istituzione sociale stabilizzatrice nell’ambito di politiche macroeconomiche che non sono più orientate né alla piena occupazione, né alla tutela del potere d’acquisto. In tale contesto, dunque, il Sindacato non può più assolvere al proprio compito di tutela e progresso del mondo del lavoro. La stessa concertazione è, per Sabattini, *“un’ideologia”* che prevede *“l’obbligo a concludere”* come *“alternativa al conflitto”*: in una tale concezione *“gli interessi dell’impresa vengono considerati ineludibili e generali”*. Altro perno del suo pensiero è il requisito dell’indipendenza e dell’autonomia del Sindacato (dal documento di presentazione del ciclo di iniziative della Fondazione).

In questo quadro di fondo, la prima parte dei lavori si è sviluppata su analisi e approfondimenti dei problemi del Sindacato: il suo scarso appeal tra i giovani, evidenzia **Francesco Garibaldo** della Fondazione, non è un problema solo generazionale ma è legato alla precarietà e al doppio livello delle condizioni di lavoro. Il Sindacato spesso si presenta come ente burocratico intermedio che non può influire sulla situazione lavorativa dei giovani. La mancanza di rappresentanza in queste fasce di popolazione del mondo del lavoro dunque non è solo un problema organizzativo. Vari elementi oggi contribuiscono ad acuire la crisi del Sindacato: i contratti sono praticamente cancellabili (art. 8); l’eccedenza di offerta di lavoro (alta disoccupazione); la competitività tra aziende (che spesso si basa sul contenimento dei costi del lavoro) e nello stesso mondo del lavoro. Le basi su cui costruire l’alternativa, per Garibaldo, sono: pensare e agire a livello Europa; il Sindacato non può essere ridotto ad un fatto associativo privato (sindacato di servizi) ma deve mantenere il proprio potere di fare il CCNL.

**Lucio Baccaro** dell'Università di Ginevra si domanda se sia possibile fermare il declino del Sindacato. Illustra con una serie di dati come il fenomeno sia evidente ovunque in Europa, sia in riferimento al tasso di sindacalizzazione che si contrae, sia al limitato decentramento della contrattazione. In Italia, poi, c'è una carenza di dati e quelli forniti dalle Confederazioni sono spesso inaffidabili. Dai dati che si ottengono a livello micro (sondaggi tra gli individui) emergono significative differenze, innanzitutto una sindacalizzazione globale inferiore (33% contro 46% dichiarata dalle Organizzazioni). Se si analizzano i dati reddituali, emerge che il Sindacato è della classe media, così come dai dati anagrafici si palesa l'età medio/alta degli aderenti. L'adesione alle OO.SS. è più elevata nelle imprese medio/grandi. Dato molto eloquente è quello relativo al livello di soddisfazione del lavoro che è decrescente e in Italia è inferiore alla media europea. Altro dato significativo: decresce il Sindacato e contemporaneamente si riduce la quota dei salari (dato che Baccaro sottolinea potrebbe essere tra le cause del crescente indebitamento privato negli U.S.A.). Passando alle soluzioni, egli evidenzia che non bisogna insistere con il "corporativismo concessivo"; bisogna fare di più per giovani, precari, servizi e non si tratta solo di problemi organizzativi o di strategia; è necessario che l'attore pubblico riconosca le esternalità positive del Sindacato. Conclude con la necessità che si ricostruisca un Partito del Lavoro di massa. In tutto ciò è fondamentale avere una visione europeista e rivedere la globalizzazione economica.

**Roland Erne** dell'Università di Dublino analizza il modello del sindacalismo irlandese, spesso citato come esempio, che si è fondato sul contenimento dei salari per attirare investimenti ed incrementare la produttività. Dai suoi studi (è autore di un libro sul sindacalismo europeo: *European Unions. Labour's Quest for a Transnational Democracy*) ha ricavato la convinzione che tale modello funzioni quando sia un solo paese ad adottarlo e a mettersi in competizione, mentre non produce effetti quando lo adottano diversi paesi: in questo caso l'unico risultato che ha portato è stato l'impoverimento dei salariati in quanto la riduzione dei redditi non è stata compensata dall'aumento dell'occupazione e della produzione.

**Guglielmo Meardi** dell'Università di Warwick si è concentrato sui Paesi dell'Europa Centro Orientale: essi hanno sperimentato un sistema che prevede la debolezza del Sindacato. Tratti caratteristici sono: bassa sindacalizzazione, copertura contrattuale collettiva molto bassa; ridottissimo numero di scioperi (con un diritto di sciopero condizionato da forti limitazioni legali). Egli evidenzia come appaia inconsistente la spiegazione che tale debolezza del Sindacato sia frutto dell'ideologia e della storia, in quanto 24 anni dopo il crollo del comunismo, con un sistema produttivo rivoluzionato e con la popolazione lavorativa profondamente rinnovata, gli elementi di debolezza permangono: si tratta dunque di un vero e proprio sistema adottato deliberatamente. Lo stesso allargamento dell'UE non ha ridotto il divario sociale in questi Paesi rispetto all'Europa Occidentale, che invece è aumentato (mentre il divario economico si è pian piano ridotto). Esprime la sua convinzione che il Sindacato non può andare bene solo quando è utile ad aumentare la produttività. Secondo Meardi, non è la forza del Sindacato a creare la dualizzazione del mondo del lavoro bensì la sua debolezza: infatti la flessibilità si traduce in precarietà anche laddove il Sindacato è debole!

**Giordano Sivini** dell'Università della Calabria analizza il caso Chrysler ed il Sindacato americano. Negli U.S.A. l'organizzazione sindacale è legata al posto di lavoro. Le organizzazioni sindacali fanno poi capo alle Unioni Nazionali di settore (che spesso sono Sindacati di mestiere) che si uniscono nell'AFL (American Federation of Labor) e nel CIO (Congress of Industrial Organizations). Essi hanno funzione di rappresentanza e promozione e non di contrattazione. Il sistema vigente prevede che il neoassunto deve iscriversi al Sindacato entro un mese, altrimenti può essere licenziato (anche in Chrysler); le quote sono raccolte dal datore di lavoro. In alternativa c'è il sistema definito *Right to work* che vieta il licenziamento in caso di non iscrizione e la raccolta delle

quote sindacali da parte del datore di lavoro. La scelta tra i due modelli è definita a livello statale e ora anche in Michigan è stata adottata per cui dalla scadenza del contratto Chrysler, nel 2015 verrà adottato il RTW anche nell'azienda controllata dal Gruppo FIAT.

Negli U.S.A si assiste alla trasformazione del Sindacato e al suo complessivo arretramento dal 1980: durante la fase Fordista esso aveva ottenuto aumenti salariali e coperture welfare per i lavoratori, mentre con la finanziarizzazione dell'economia si è passati dal fare conquiste al fare concessioni.

**Mimmo Carrieri** dell'Università di Teramo sottolinea come il Sindacato italiano abbia poca propensione all'innovazione, che invece è necessaria. I Sindacati hanno reagito al declino non con scelte sulla reinvenzione del Sindacato o sul riposizionamento strategico ma con interventi organizzativi: fusioni, campagne, ecc. Manca la capacità di tornare a parlare dei problemi interni ai luoghi di lavoro. Gli elementi di criticità su cui intervenire sono: nuove contraddizioni lavorative e le forme di lavoro non rappresentato; tornare a parlare di ridisegno della rappresentanza e di presenza nei luoghi di lavoro; concentrarsi su politiche europee e invertire le politiche economiche che deprimono; le grandi confederazioni devono saper dare risposte pratiche.

Secondo **Fausto Bertinotti** l'esigenza di una riflessione sul Sindacato si pone con assoluta drammaticità, dovuta alla capacità del Sindacato di essere rappresentanza del lavoro. La crisi del Sindacato va di pari passo con la crisi sociale contemporanea ed entrambe risentono della costruzione di una Unione Europea oligarchica. L'istituzionalizzazione del Sindacato si misura con lo stravolgimento del modello sociale europeo. In precedenza il perno del modello era il contratto collettivo nazionale; nel nuovo modello è la distruzione del contratto. Il Sindacato diviene parte dell'oligarchia che affonda il lavoro. Per l'ex Presidente della Camera dei deputati, è fondamentale tornare al Sindacato conflittuale e alla centralità del contratto collettivo.

Il Segretario Generale della FIOM **Maurizio Landini** ritiene che ci sia bisogno non solo di analisi ma anche di risposte. Riprende le teorie di Sabattini ed evidenzia come già nel 1996 sia finita l'azione dello scambio e come si sia posta l'esigenza di una nova strategia sindacale. Visti i rapporti di forza ed il progetto sociale che si perseguiva, si andava verso la cancellazione del CCNL. Rimarca come storicamente nessun diritto sia stato ottenuto se non conquistato con la lotta sindacale, niente è stato concesso o regalato. Non può non soffermarsi sull'art. 8 che rappresenta un attacco al CCNL, con l'obiettivo del suo annullamento in tante categorie e la sua sostituzione con accordi che di fatto lo cancellano. Secondo Landini il modello "aziendale corporativo" di Sindacato è oramai non solo un rischio ma una realtà. Esprime la sua contrarietà al Sindacato di mestiere o aziendale corporativo e punta ad un modello di Sindacato generale di tutti i lavoratori.

La contrattazione collettiva, evidenzia Landini, è mediazione tra diversi interessi altrimenti non esiste. Oggi, al contrario, è al centro solo l'impresa ed al Sindacato è chiesto di farsi carico delle esigenze delle aziende. C'è necessità, dunque, di un'azione che miri al cambiamento del modello sociale: le istanze del lavoro devono essere fatte proprie dalla politica ed in particolare dalla sinistra che invece se ne discosta. In questa visione, il Sindacato deve rappresentare e riunificare tutte le forme di lavoro, seppure ciò richieda una riforma del Sindacato sotto molteplici aspetti: generazionale, organizzativa, nelle sue pratiche. Esso deve essere in grado di intervenire ed essere presente nei luoghi di lavoro, laddove il lavoratore ha i propri bisogni. E sferra un attacco alla burocrazia sindacale, criticando le migliaia di funzionari sindacali chiusi negli uffici, e di cui invece invoca il ritorno sui luoghi di lavoro. Landini chiude il proprio intervento annunciando una manifestazione nazionale della FIOM per il 18 maggio prossimo a Roma.

Nelle grandi manovre congressuali, l'occasione è buona perché la padrona di casa, **Carla Cantone** Segretaria Generale dello SPI (i pensionati della CGIL), stringa in un abbraccio la FIOM, in nome di

comuni battaglie su equità e giustizia sociale. Per Cantone, tutto il Sindacato deve riconoscere la necessità del cambiamento, e la CGIL deve chiederlo a CISL e UIL ed al Sindacato Europeo. Le tre emergenze contro le quali agire sono quella del lavoro e delle sue condizioni, la redistribuzione della ricchezza, e le regole della rappresentanza e della sua democrazia.

Una voce storica della FIOM e della CGIL come **Antonio Lettieri** evidenziano come la disuguaglianza aumenti, in primis il divario nella distribuzione della ricchezza, e come essa sia all'origine della crisi e si accresca con la crisi.

**Francesca Redavid** della FIOM ricorda l'importanza delle battaglie sui principi, citando diversi esempi della propria esperienza. I principi, afferma, sono fondamentali su due temi: la democrazia sui contratti e nel Sindacato; e l'uguaglianza, per la quale bisogna riappropriarsi del CCNL. In tale ottica, assume un ruolo fondamentale, ad esempio, il salario minimo.

Altra testimonianza storica è portata da **Antonio Pizzinato**, già Segretario Generale della CGIL e Deputato: è fondamentale, afferma, riconquistare la contrattazione per la difesa dei redditi e delle condizioni di lavoro. Si vive un'epoca, invece, di generale arretramento del Sindacato. Nel proprio intervento, si sofferma poi sul problema della dimensione micro dell'apparato produttivo italiano e delle imprese, dove il Sindacato non ha modo di parlare ai lavoratori nei luoghi di lavoro. Le priorità sono due: una legge sulle regole della rappresentanza; contrastare il duplice attacco al CCNL che viene sia dall'art. 8 e dai contratti separati, sia dalla proliferazione di nuovi contratti che si pongono come nuovi contratti di settore.

L'ex Ministro **Tiziano Treu** rappresenta una visione diversa del Sindacato. In Italia, esso si fonda su un sistema costruito nel secolo scorso e di cui sono cambiati tutti i fondamentali su cui si basavano il Sindacato stesso e le relazioni industriali. Evidenzia come esistano dei sistemi che resistano meglio (concetto di *resilience*) come quello dei Paesi del Nord Europa. Tali sistemi si caratterizzano per alcuni fattori quali un sistema di welfare universalistico ed una politica sull'uguaglianza delle condizioni. Questi sistemi hanno un modello di Sindacato che è quello di servizio. In queste esperienze esiste anche un sistema contrattuale ordinato. Da tale analisi, Treu trae la conclusione che in Italia, per resistere, il Sindacato deve avvicinarsi a questo modello, ed internazionalizzarsi.

Il Professor **Umberto Romagnoli**, tra i promotori dei due quesiti referendari sull'art. 8 e art. 18, ritiene ineludibile il problema della democratizzazione dell'esercizio del potere collettivo del Sindacato: si dice convinto che se il Sindacato avrà un futuro, sarà solo perché ha saputo fare il pieno di democrazia.

L'ex Segretario Generale della CGIL, attualmente Parlamentare Europeo, **Sergio Cofferati**, prendendo ispirazione dal titolo del seminario, si dice convinto che per il Sindacato ci sia un futuro proprio perché c'è tanto lavoro non rappresentato e non organizzato. L'incognita è: quale futuro? Riferendosi all'intervento di Treu, evidenzia come sia difficile fare un ragionamento sull'Europa in quanto esistono troppe diversità (Paesi del Nord dove c'è un Sindacato di professioni, Germania e Centro Europa dove esiste un Sindacato di grandi categorie, nei Paesi del Sud Europa esistono Sindacati Confederali). Bisogna invece guardare, ritiene, ai Sindacati dei Paesi del G8 e del G20. Individua due ragioni rilevanti alla base dell'arretramento del Sindacato in generale, intendendo in tal senso anche quello delle imprese: la frantumazione del lavoro per dimensioni; la diffusione e la frantumazione dovute alla tecnologia ed alla dislocazione. Attualmente il processo di deindustrializzazione è pericolosissimo. Esprime forti critiche nei confronti della politica liberista e dell'austerità dell'UE e vede un grave pericolo nelle tanto invocate riforme strutturali, che si traducono in ulteriore flessibilità (precarietà) e in smantellamento del welfare. Cita ad esempio la proposta di regolamento, oggi di forte attualità e predisposta dall'allora Commissario Europeo Mario Monti, nota come "Monti II", che punta alla limitazione del diritto di sciopero in quanto

afferma che non esiste primazia tra libertà economiche e diritti sindacali, e sostiene la necessità di bilanciare i diritti collettivi con gli interessi economici della controparte. Per recuperare terreno, secondo Cofferati il Sindacato deve puntare al modello confederale e, anche secondo lui, bisogna condurre le due battaglie sull'art. 8 e per una legge sulla rappresentanza e sulla contrattazione collettiva.

Le conclusioni sono affidate all'ex Segretario Generale FIOM **Gianni Rinaldini**, che affronta il problema della democrazia: si assiste, infatti, ad una crisi di tutte le forme di rappresentanza sociale. Nell'ambito sindacale, si afferma lo smantellamento del senso del negoziato per come è stato storicamente inteso. Oggi esso si configura come mero adeguamento alle richieste aziendali. La crisi non è solo italiana, in quanto il fenomeno dello smantellamento del CCNL ha dimensioni europee, ed avviene anche in quella Germania spesso invocata a modello positivo. Contestualmente, si ha una proliferazione di forme di welfare aziendale, e questi due fenomeni insieme costituiscono la rappresentazione di un processo di corporativizzazione in atto. Non si può accettare, per Rinaldini, un modello di Sindacato che sia quello degli enti bilaterali. Bisogna invece puntare ad un modello di Sindacato confederale che sia espressione di diversi punti di vista e proposte.

Ulteriori appuntamenti saranno organizzati nel corso dell'anno a Brescia, Bologna, Palermo e Torino, luoghi in cui si concretizzò l'azione sindacale di Claudio Sabattini.

**Roma, 9 aprile 2013**

**Coordinamento **Unità Sindacale**  
Aziende del Gruppo BNP Paribas in Italia**