

## Ripensare e allargare lo spazio della contrattazione

*Sussanna Camusso*

*Intervista a cura di Adolfo Braga*

**Quaderni.** Lo scopo di questa intervista è quello di augurarti, prima di tutto, buon lavoro per il mandato appena iniziato. Non v'è dubbio che ti sei trovata da subito alle prese con una miriade di problemi rilevanti, che vanno da una crisi politica devastante a una crisi economica di cui non si vede l'uscita. Di quest'ultima sono preoccupanti i risvolti drammatici soprattutto per le prospettive dei giovani. L'assenza di una politica del governo su queste tematiche, le lente risposte a livello internazionale sull'uscita dalla crisi economico-finanziaria del 2008 e la vicenda Fiat hanno portato in primo piano gli effetti della globalizzazione sul destino del lavoro. Quali sono gli scenari, le prospettive e il ruolo del sindacato in Italia, in una fase comunque complicata per tutti i paesi europei, che crescono, con eccezione della Germania, relativamente poco? Come invertire questo trend?

**Camusso.** Al centesimo giorno del mio mandato (13 febbraio 2011, *ndr*) ero in piazza con le donne. Il mio mandato, quindi, ha avuto l'occasione di avere già dalle sue prime battute l'impatto con le grandi manifestazioni delle donne, che possono essere considerate un indicatore interessante per valutare l'attuale crisi politica, caratterizzata da un conflitto istituzionale inedito. Negli anni precedenti della nostra storia repubblicana non si erano mai raggiunte simili sofferenze, con particolare riferimento alla giustizia, alla funzione stessa del Parlamento, agli effetti dell'attuale legge elettorale e alla totale distanza tra l'opinione del paese e alle scelte parlamentari.

Una crisi politica che ha un vulnus evidente: l'assenza di un'opposizione con un chiaro disegno. Da più di due anni la Cgil, oltre a mobilitarsi, prova a fare delle proposte al governo. Queste proposte rimangono nell'alveo del sociale, senza determinare alcuna reazione nel versante della po-

\* Susanna Camusso è segretario generale della Cgil nazionale.

litica. Questa assenza della politica è un tema in parte generale, perché anche in Europa non brilla un pensiero né del mondo socialdemocratico né del Partito socialista europeo. Neppure questi soggetti dicono quale debba essere una strada alternativa.

Nel resto d'Europa, se consideriamo almeno in parte i governi di centro-destra sono state definite politiche di redistribuzione magari molto parziali, accompagnate da scelte precise su scuola, ricerca e sostegno al tessuto industriale.

C'è un tema che è il vero nodo del futuro: non esiste più il modello europeo. Per tanto tempo l'Europa ha criticato gli Stati Uniti a causa del fatto che era la Banca centrale a determinare le politiche. Ma attualmente anche la politica europea si caratterizza per l'intervento della Banca centrale europea, facendo affidamento su un alleato importante come la Germania. Questa nazione, infatti, ha ricostruito e allargato la sua area di riferimento (quella che un tempo era l'area del marco), determinando una politica funzionale alle proprie strategie di sviluppo, con scelte coerenti per il proprio paese, ma anche molto condizionanti per il resto dell'Europa.

In quest'ottica il tema del sindacato nella globalizzazione, ovviamente, non è risolvibile in un solo paese, ma deve essere considerato in una dimensione mondiale. A questo proposito la Cina, oramai da ritenere il più grande paese del mondo, ha un sindacato funzionale alla politica del Partito comunista cinese e dello stesso governo cinese. Quel tipo di sindacato non è assimilabile al nostro modello di sindacato, e questo dato condiziona fortemente il determinarsi di politiche del sindacato mondiale. Ciò nonostante in Cina stanno esplodendo alcune contraddizioni. Una prima contraddizione è resa evidente dai suicidi e dall'inchiesta sui salari. Una seconda è data dal problema delle pensioni, in quanto paese estremamente giovane, ma con una tendenza all'allungamento della vita che avrà ricadute onerose sul sistema sociale, un dato che cambierà il rapporto tra investimento e spesa sociale.

Di fronte a queste situazioni è necessario che il sindacato sia autonomo per contrastare le politiche dei governi, e questo è un problema anche per il sindacato mondiale. Da questo punto di vista il sindacato americano rappresenta un modello completamente all'opposto rispetto al sindacalismo confederale europeo, pur considerando le diverse articolazioni.

Un'altra riflessione è legata alla Confederazione europea dei sindacati, che sembra aver subito lo stesso processo di disgregazione del contesto eu-

ropeo, ovvero di uno scarso profilo della sua politica. Ne emerge una conseguente incapacità della Confederazione ad avanzare proposte specifiche e organizzare mobilitazioni. Si può al massimo prendere atto di una solidarietà di movimento, ma non si evidenzia la definizione di una politica sindacale europea, in grado di non farsi condizionare rispetto alle tensioni tra i governi europei, incapaci – essi stessi – di creare un equilibrio tra le politiche nazionali e i grandi processi internazionali.

In definitiva, nel mondo non appare una significativa critica alla globalizzazione e alla crisi scaturita dalla finanziarizzazione. Tutto al più c'è una discussione in atto, ma che non ha portato a una nuova idea su come organizzarsi di fronte a questi avvenimenti.

Quello che è più drammatico per l'Italia, poi, è che il lavoro non rappresenta una vera centralità, sia per il governo sia per la politica. La vicenda Fiat, in quest'ottica, è esemplare: ci si è limitati al massimo alla discussione sull'amministratore delegato, mentre è del tutto assente il dibattito sulle scelte di politica industriale. Con queste dinamiche in atto il pericolo reale è che tutto si limiti a una riduzione corporativa, mentre è fondamentale mantenere una forte prospettiva confederale.

**Quaderni.** Come possono le organizzazioni sindacali, senza rifiutare a priori le logiche di mercato imposte dalla globalizzazione, riuscire a dare al lavoro una centralità attraverso regole sovranazionali che implicano anche nuove regole contrattuali?

**Camusso.** Al Congresso si è discusso di contratto europeo e abbiamo avviato un dibattito al nostro interno, mentre – mi pare – questo è totalmente assente in Cisl e Uil. I presupposti per affrontare il contratto europeo partono dall'esigenza di non limitarsi alla sola esperienza dei Comitati aziendali europei, che si è mostrata importante ma non sufficiente ad affrontare le differenze profonde tra i paesi. A questo proposito, il passaggio tra l'Europa a 15 e quella a 27 non è stato ininfluenza rispetto all'emergere in Europa di differenze rilevanti di condizione.

I Comitati aziendali europei erano un punto di informazione e di discussione di alcune politiche, ma non erano in grado di incidere per definire condizioni analoghe. La nuova direttiva sui Comitati è migliorativa, ma non riesce ad assumere la questione contrattuale, non fosse altro perché oggi i livelli contrattuali sono ancora più articolati di quel che non fossero precedentemente in Europa. Con l'ingresso dei nuovi paesi la di-

mensione contrattuale ha subito un livellamento verso il basso. Questo inevitabile status quo ha determinato un conflitto anche dentro il sindacato europeo; discussione, tra l'altro, che prepara il Congresso della Confederazione europea dei sindacati che si terrà ad Atene.

Per un verso, la posizione tedesca è quella che rimanda a un'idea di salario minimo; per altro verso, c'è chi pensa ad altri diritti minimi garantiti per legge. È chiaro però che più si attribuisce alla legge la definizione delle condizioni contrattuali minime, più si svalorza la contrattazione. Dal mio punto di vista, oggi nei sindacati europei prevale un'idea di tutela minima legislativa, più che un'idea di contrattazione.

Anche in Italia non siamo immuni da questa discussione, perché esiste il problema della riorganizzazione del sistema contrattuale. È fondamentale ricostruire un modello delle regole fondamentali che allarghino l'area della rappresentanza all'interno dei contratti. Altrimenti si corre il rischio di inseguire il salario minimo.

Si connota sempre più una disarticolazione tra chi è tutelato dal contratto nazionale di lavoro e chi dallo stesso non è lo per nulla. Le vicende come quelle della Fiat ci dicono che il contratto nazionale di lavoro è essenziale, ma è possibile difenderlo se riesce a parlare a una collettività ampia; se parla a un'area sempre più ristretta, il pericolo è l'emersione di spinte corporative.

**Quaderni.** Vorrei invitarti ancora a riflettere sulla vicenda Fiat. Quali sono realmente gli aspetti discutibili e pericolosi, considerando anche l'atteggiamento di Marchionne? C'è il pericolo di una unilateralità da parte di un manager? Come può essere contestata questa unilateralità? Quali sono gli insegnamenti che questa vicenda consegna al sindacato? O meglio ancora: qual è lo spazio per le relazioni industriali e per la contrattazione collettiva?

**Camusso.** La vicenda Fiat in realtà ha molti aspetti che si intrecciano. Il problema principale è il rapporto tra la politica industriale di un grande gruppo e la politica del governo. Discutere del modello della Fiat nella totale incertezza di cosa sarà questo gruppo e di quanto voglia investire nel nostro paese.

La furia iconoclasta, rappresentata dal centro-destra, di abolire la politica industriale, trova una conferma strutturata nel pensiero di questo governo, in totale controtendenza rispetto ai comportamenti di Europa e

Stati Uniti. In questi contesti non sono state elaborate scelte di raggio aziendale, ma invece è stato confermato il ruolo delle politiche industriali.

C'è una sproporzione evidente, rappresentata dalla proposta Fiat sulla produttività, che dei dieci minuti di pausa ha fatto un emblema, mentre ci sarebbero altri modi per ridurre la fermata degli impianti. I temi del mercato dell'automobile, della sovrapproduzione e della presenza europea di questa azienda, e delle prospettive di questi, necessiterebbero di ben altre riflessioni. Voglio anche sottolineare l'accanimento da parte dell'azienda nel peggiorare la condizione dei lavoratori, esasperando i dieci minuti di pausa, che rappresentano appena lo 0,01 per cento del costo del lavoro complessivo.

Sul piano del modello di relazioni, relativamente al sistema Fiat, ci sono tre ordini di problemi. Il primo riguarda la Confindustria: un sistema di relazioni sindacali separato rischia di far saltare il modello, perché non cogente per tutti. La scelta della Fiat di istituire un proprio contratto, operando nei fatti una rottura, realizza un modello non più cogente, dunque senza vincoli per nessuno.

Il secondo concerne il rapporto tra diritti collettivi e diritti individuali. La subordinazione di un diritto (quello di sciopero), che la Costituzione individua come un diritto individuale, sempre esercitabile, seppur organizzato in modo collettivo, alle esigenze dell'impresa, con la possibilità di provvedimenti disciplinari contro chi sciopera, è un cambiamento radicale. È uno stravolgimento della tradizione giuridica italiana, che viene improvvisamente messa in discussione. Quello che più preoccupa è l'intento giustificatorio della Fiat rispetto ad altre iniziative di lotta: si assume una posizione sul contingente, con decisioni che hanno conseguenze strategiche.

Il terzo problema è il profilo autoritario della Fiat. Da Pomigliano a Mirafiori prende piede il contratto nazionale aziendale, ufficializzando un sistema di relazioni fondato sul consenso di chi è d'accordo con le posizioni dell'azienda. A partire dal referendum del 1995 prevale l'idea di diminuire il potere dei sindacati confederali facendo spazio a tutti. Prevalenza del potere di firma a discapito del potere di rappresentanza. Nelle ultime scelte della Fiat ha titolarità solo chi è d'accordo, e la stessa titolarità è priva di poteri contrattuali. È giusto quindi porre l'accento sulle modalità con cui viene riconosciuta la rappresentanza dei firmatari, in quanto viene negato il potere contrattuale. L'accordo del 1993 prevedeva la delega del potere contrattuale alle organizzazioni, una delega non pre-

sente nello Statuto. Il nostro messaggio a Cisl e Uil è metterli in guardia da un'operazione che oggi appare brillante, ossia acquistare potere dall'esclusione della Cgil, ma che in realtà istituisce le condizioni per cui si può essere esclusi ogni volta che si evidenzia un dissenso. Si è costruito un precedente che determina solo la previsione di un consenso, in totale contrasto con le dinamiche del rapporto tra lavoro e azienda che non possono essere previste solo sulla carta, a prescindere dai fattori che possono scatenare conflitti sulle condizioni di lavoro.

### **Come rilanciare il sindacalismo confederale**

**Quaderni.** Il sindacato, se non è confederale, rischia di essere corporativo e aziendalista. Oggi il mondo del lavoro, in quanto precario e flessibile, non trova una rappresentanza adeguata. Può esserci un futuro che mantenga insieme tutti questi interessi?

**Camusso.** Come sempre siamo pieni di contraddizioni, ma credo che questo sia un dato insuperabile. Per un verso c'è una straordinaria ripresa del sindacato confederale che riguarda la contrattazione sociale, che proprio perché è dispersa nel territorio, è poco visibile. In realtà questa contrattazione è stata nel 2009-2010 il punto essenziale della tutela dall'esclusione e dal manifestarsi di nuove forme di povertà. La contrattazione sociale è stata un'argine per tutti coloro che altrimenti non sarebbero riusciti a reggere la crisi. Questa forma particolare di tutela può essere esercitata solo in una logica di solidarietà e di tenuta confederale. È fondamentale saper selezionare, perché hai di fronte tantissime esigenze e bisogni sociali, diventa allora complicato saper individuare i punti fondamentali per la coesione di un territorio, e questo si rende possibile solo con una straordinaria operazione confederale. È utile ricordare che l'attività della confederazione è andata oltre il sindacato dei pensionati e la funzione pubblica, allargandosi ad altre categorie per via dell'emergere della cassa integrazione e della disoccupazione.

Non bisogna inoltre sottacere una contraddizione evidente che riguarda la contrattazione di categoria, che ha perso di rappresentanza, perché si limita a tutelare solo chi è strutturalmente inserito. Allo stato attuale il sindacato non ha le lenti idonee per vedere la complessità dei luoghi di produzione e i tanti rapporti di lavoro che si sovrappongono.

Con il seminario di Todi si è aperta una discussione, che deve proseguire, una sfida su come ripensare il contratto, che deve diventare il luogo di rappresentanza di tutte le figure. Il ragionamento di fondo si basa sulla constatazione che il tempo e il percorso di ingresso nel lavoro strutturato sono così prolungati da avere un effetto limitativo sul contratto stesso. Il contratto rischia così di non essere più uno strumento in grado di rappresentare tutti. La sfida si vince, dunque, se allarghiamo la rappresentanza dei contratti.

Allo stesso tempo questa rappresentanza va semplificata: non si possono avere contratti che riguardano tantissime persone. Questo però richiede due precondizioni. La prima è un cambio di passo: la soluzione non è più quella di auspicare solo contratti a tempo indeterminato, semplicemente perché questo obiettivo non lo ottieni, bisogna allora concentrarsi sull'individuazione del numero e delle tipologie.

La seconda concerne il rapporto tra legislazione e contrattazione. Il centro-destra in Italia ha fortemente insistito nella regolamentazione del mercato del lavoro, approdando a una iper-regolamentazione, con un'eccessiva produzione di norme giuridiche. In quest'ottica è importante che vi sia un contratto nazionale che recuperi una capacità di rappresentanza di tutte le figure, anche per tornare a essere i soggetti del mercato del lavoro e non gli intermediari o i puri esecutivi di una norma, spesso anche punitiva.

Per la realizzazione di questa ipotesi, quindi, deve esserci una capacità di discussione sul senso del profilo contrattuale. Nel 2009 si è andati nella direzione opposta: un'idea di rimessa funzionale a ciò che il sistema delle imprese, o almeno una sua parte, oggi vorrebbe dalla contrattazione.

**Quaderni.** Rispetto all'accordo del 2009, che possiamo considerare un'intesa zoppa, ci sono da definire con chiarezza i compiti della contrattazione nazionale e di quella aziendale. È possibile sostenere che entrambi i livelli siano in sofferenza?

**Camusso.** Sì, è assolutamente così. Per la semplice ragione che il contratto nazionale rappresenta solo una parte, mentre la contrattazione di secondo livello è progressivamente diventata una contrattazione solo sui premi di risultato. Deve esistere una relazione tra le due cose, che confermi la capacità di misurarsi sulle condizioni di lavoro concrete, e non essere costretti a farlo solo quando è l'azienda che lo propone.

Manca una progettualità che ci aiuti a evitare di essere ostili alla crescita di potere della contrattazione di secondo livello. La difesa del contratto nazionale non è in contraddizione con una diversa distribuzione dei poteri. La stagione straordinaria degli inquadramenti unici tra il 1970 e il 1974 vide il sindacato contrastare l'unilateralità dell'impresa rispetto all'inquadramento, facendo crescere la convinzione del rapporto tra competenze e inquadramento. Oggi, però, se il sindacato non è in grado di intervenire sulla professionalità perde un pezzo fondamentale della struttura contrattuale.

La domanda è: la complessità e l'evoluzione, la somma di tanti modelli organizzativi differenti che le imprese hanno scelto, ci permettono di ripensare a una stagione analoga? Ovvero a un grande inquadramento nazionale dei settori? Bisogna costruire un nuovo equilibrio tra i minimi tabellari, che ovviamente debbono stare nel contratto nazionale, e la discussione sulla professionalità, i percorsi di crescita e le forme di riconoscimento. Questi sono ambiti che la contrattazione aziendale ha il compito di innovare.

L'inquadramento unico contrattuale è il punto di arrivo di una stagione in cui nelle grandi aziende vengono ridefiniti i criteri della professionalità e della misura. Ci vorrebbe ora una stagione analoga, capace di affermare che non ci sono più le mansioni e le declaratorie nelle forme che conosciamo. Se sono garantito da una regola generale, può esserci un'articolazione che torna al sistema aziendale. È ovvio che nella piccola impresa, dove non ho la capacità di contrattare, vale la regola generale.

**Quaderni.** Una politica di sviluppo necessita di una strategia attiva di regolazione. Sono necessarie condizioni per un'azione congiunta soprattutto tra le parti, per aumentare la produttività. Su questo, che ruolo può svolgere la Cgil?

**Camusso.** Dobbiamo fare di più di quanto fatto finora, superando alcune resistenze. In una parte dell'organizzazione esiste ancora l'idea che la produttività è un termine del «nemico». Ma le parole devono avere un significato: il termine produttività, intanto, non deve significare allungamento dell'orario di lavoro. La produttività è di sistema: in questo senso, allora, ci si può riappropriare della parola produttività, intesa come organizzazione del sistema che toglie forme di intermediazione sballiate, che riporta a trasparenza i rapporti di lavoro e le retribuzioni, garantendo un



vantaggio per i lavoratori e permettendo un risparmio delle risorse in direzione di più investimenti.

La proposta di cambiare l'art. 41 della Costituzione non aiuta questo processo, che deve sicuramente affrontare il problema della complessità burocratica, un vero e proprio ostacolo per le imprese. Puntare sulla soppressione dei controlli (sulla sicurezza, sulla trasparenza finanziaria, sulla criminalità) non supera il problema di come si sottrae la burocrazia al controllo politico, alla guerra interna, alle composizioni politiche e anche al disordine istituzionale. In questo il federalismo fiscale rischia di essere un disastro, perché genererà la moltiplicazione dei luoghi di potere invece che la trasparenza dei percorsi.

**Quaderni.** Hai esordito affermando che il termine produttività non deve essere un termine del nemico. Credi davvero che nell'immaginario di tanti nostri sindacalisti ci sia questa idea?

**Camusso.** Intanto c'è l'idea che esiste un nemico, e già questo è un bel problema. Inoltre, troppo spesso di produttività si è discusso in termini di intensificazione della prestazione di lavoro. È un'idea indotta dal fatto che la semplificazione, anche del sistema delle imprese, viene fatta in termini di intensificazione della prestazione o della durata dell'orario. In realtà, anche a una parte delle imprese va bene che la dinamica dei permessi e delle concessioni dipenda da altre logiche, non da quelle della produzione e della crescita. Occorre fare un'operazione di semplificazione burocratica, ma anche di maggiore trasparenza. È fondamentale che si torni a sapere che la produttività del sistema, e ciò che in termini di produttività del sistema ricade sull'organizzazione di impresa, è essenziale.

Quando la grande distribuzione, con le liberalizzazioni, è passata ai nastri orari più ampi, c'è un settore che ha cambiato tutti i suoi orari, ossia il comparto della produzione alimentare del fresco. Se tu apri gli ipermercati anche la domenica, lo yogurt deve arrivarci la domenica, il latte fresco deve arrivarci la domenica. Noi abbiamo avuto una lunga stagione di ricontrattazione degli orari: siamo passati da situazioni industriali classiche, dal lunedì al venerdì, spesso su un turno solo perché lavoravano il latte che arrivava, a nastri orari quantomeno su sei giorni, quando non su sette, e anche la moltiplicazione dei turni. Tutto ciò ha reso evidente che non è più possibile considerare «il fresco», ma non solo ovviamente dell'industria alimentare, come del tutto disgiunto dal sistema della di-

istribuzione, ad esempio, o dalle intermediazioni del sistema di distribuzione. Affrontare questa vertenza non è stato semplice.

Un'altra cosa che dobbiamo cambiare nel nostro modo di pensare è l'idea che i vecchi settori merceologici siano di per sé autosufficienti. È un effetto non solo della globalizzazione, del cambiamento del rapporto tra produzione e consumo, ma degli intrecci che sono più complessi. È per questo, ad esempio, che in qualche caso sarebbe più importante una relazione tra la Filcams e la Flai, piuttosto che tra settori industriali.

### Oltre il bipolarismo sindacale

**Quaderni.** Giustamente hai sottolineato il rischio della divisione sindacale e di questa tendenza al bipolarismo. Si intravede un pericolo per tutti gli attori: per Cisl e Uil, di essere troppo appiattiti sulle controparti, siano esse le imprese o il governo; per la Cgil, di essere risucchiata dalla protesta come unica alternativa rispetto a uno scenario «omeostatizzato». Tu avevi sostenuto che per la sottoscrizione dei contratti sarebbe stato meglio alzare la soglia, per incentivare comportamenti unitari e non la tendenza all'autosufficienza. Questa opzione non è piaciuta, tant'è vero che nel documento *Democrazia e Rappresentanza* si è tornati a un quadro più tradizionale, quello presente nel pubblico impiego: sottoscrizioni con la metà dei consensi, salvo ricorso al referendum prima e dopo. Come contrastare questa deriva alla spaccatura sindacale? Sicuramente siamo anche di fronte a culture sindacali che tendono a differenziarsi. Ma come combattere questo pluralismo che tende a dividersi, mentre in passato era un pluralismo che tendeva a convergere?

**Camusso.** In realtà siamo passati dal pluralismo alla pura competizione. E dico «pura» perché una competizione tra sindacati differenti ovviamente è sempre esistita, ma prima era almeno temperata dall'idea che comunque si rappresentava l'insieme dei lavoratori, quindi veniva resa compatibile con l'unità dei lavoratori. Nella discussione al nostro interno era presente il problema se l'effetto bipolare avrebbe determinato un bipolarismo sindacale, e se i processi di autonomia avrebbero invece reso saldo il sindacato rispetto a tutto ciò. L'esperienza bipolare delle fasi di governo del centro-destra ci dice che questo tema è del tutto aperto, ma con un rischio concreto per la Cgil: schiacciare una parte di noi in una logica minoritaria, pericolo da evitare per un grande sindacato confederale.

Intanto esiste una difficoltà della relazione con la politica e con un disegno alternativo. L'assenza di un disegno alternativo visibile favorisce anche chi, nelle altre confederazioni, tende a schiacciarsi invece sul governo. Incide molto anche il cambiamento del processo di autonomia delle grandi associazioni di impresa, che sono sempre state più filogovernative, ma che diventano sempre meno autonome.

Che fare? C'è un tema che deve riguardare la materia, ed è culturale e profondo. La campagna sulla democrazia, intesa come il recupero della relazione tra le organizzazioni sindacali e l'insieme dei lavoratori, è un processo fattibile se rappresenti l'insieme dei lavoratori, non in una logica tutta e solo associativa.

L'ipotesi del mandato, e quindi dell'alzare lì la soglia, risponde a due aspetti: da un lato ad allargare, a parlare all'insieme dei lavoratori che materialmente rappresentiamo nella contrattazione; dall'altro, affrontare l'unica vera questione che è l'esigibilità degli accordi. Ovviamente rimane tema bilaterale: c'è un problema di esigibilità degli accordi per ciò che riguarda il sindacato, ma c'è un gigantesco problema di esigibilità degli accordi per quel che riguarda le controparti. In questo gioco basato sulla comunicazione, sembra che il sindacato non rispetti mai gli accordi, mentre le imprese li rispettino sempre. Naturalmente è tutto falso.

Bisogna ricostruire un modello unitario di relazioni: se non c'è un vincolo reciproco, ognuno va ovviamente per sé. Il tema vero di discussione oggi con Cisl e Uil è quello di restituire potere alla contrattazione, perché il modello che loro stanno seguendo esclude progressivamente la contrattazione. È il modello per cui tutto diventa bilateralità. L'assenza di un'idea che il soggetto-lavoro è il soggetto protagonista. Però questo richiede da parte nostra una straordinaria capacità di proposta, capacità che può costringere anche Cisl e Uil a stare sul merito delle questioni.

Il primo passo è decidere che la rappresentatività è il punto di riferimento per tutti. Oggi viene giocata una partita esplicita, sostenuta dal ministro del Welfare, che è quella che Cisl e Uil di per sé sono maggioritarie, e viene giocata come dato nazionale, quindi per forza di rimbalzo nell'insieme del sistema. Noi sappiamo bene che non è così: ci sono numerosi posti dove se usi solo questo criterio ci sarà un sindacato che esclude gli altri perché di per sé maggioritario. La nostra preoccupazione è la totale balcanizzazione delle relazioni, la frantumazione del sindacato confederale. L'autocertificazione perenne della propria rappresentanza non por-

ta da nessuna parte. Se davvero si vuole voltare pagina, io credo che il primo punto è dire: misuriamo cosa siamo.

**Quaderni.** Qual è stato il percorso che ha portato la Cgil a formulare questa proposta? E quanto questa è stata, anche in parte, indotta dal vulnus realizzatosi con Mirafiori?

**Camusso.** Il percorso è forse stato troppo lungo. Parte dalla convinzione che l'accordo del 2008 non funzionava più, perché l'accordo separato lo aveva nel frattempo distrutto. Il vulnus che si è determinato in quel momento è consistito nel fatto che veniva meno la mediazione fondata sulla misurazione della rappresentatività, costruita sui voti e sugli iscritti, e che saltava l'ancoraggio costruito sulla verifica di rappresentatività come bussola comune. A quel punto siamo stati costretti a effettuare da soli una verifica democratica con i lavoratori. Da allora al 15 gennaio del 2011 c'è un tempo probabilmente troppo lungo, in cui forse anche noi abbiamo immaginato che bastava ogni volta rivendicare il voto. A regole divise devi rispondere riproponendo regole unitarie. Altrimenti subisci continuamente le regole divise.

La proposta della Cgil recupera sia il pensiero di Massimo D'Antona, e vuole anche esserne la traduzione nell'accordo del pubblico impiego, sia la proposta di legge che facemmo nel 1995 a fronte dei referendum e della discussione che ne scaturì. Una proposta che quindi recupera e aggiorna, perché nel tempo il sistema è cambiato. Non è una discussione banale, perché in realtà noi avevamo il problema di ricostruire un punto di unità dell'organizzazione, che abbiamo poi parzialmente ricostruito, e sicuramente la vicenda Fiat ha reso più urgente la necessità di accelerare la proposta.

### ***Democrazia e Rappresentanza: un percorso di cittadinanza e dignità***

**Quaderni.** La Cgil in questi giorni è impegnata nella campagna di assemblee sulla proposta *Democrazia e Rappresentanza*. Questo tema è perfettamente coincidente con il Progetto Ventimila Ter del 2011, che ne assume i contenuti, considerati come unificanti e di spessore valoriale. Ancora una volta la nostra organizzazione non teme il confronto con migliaia di lavoratrici e lavoratori che, in questa fase politica delicatissima, riven-

dicano libertà e diritti all'insegna della democrazia e della rappresentanza. Uno dei tratti caratterizzanti il Progetto Ventimila, dedicato a «Costituzione e Lavoro», metteva in evidenza il diritto a «un'esistenza libera e dignitosa» (art. 36 della Costituzione). Un'occasione unica per riflettere con la nostra gente sulla condizione umana e sul nesso che lega inscindibilmente libertà e dignità. Il lavoro, dunque, non si presenta come un'astrazione, ma come un concetto che rinvia non solo a un bisogno concreto, ma individua una serie di forze «sociali» che vogliono rivendicare quei bisogni che danno dignità alla persona, e che devono essere soddisfatti. Sono temi che decolleranno nella discussione interna, a prescindere dalla campagna? È importante un tuo messaggio che aiuti l'organizzazione a dire che siamo di fronte a un processo culturale che ha bisogno di una riflessione collettiva.

**Camusso.** La proposta su *Democrazia e Rappresentanza* nasce con l'intento di ottenere una risposta positiva, che di per sé non è sufficiente. Come dicevo prima, si rischia di persistere solo con il conflitto, con il limite di renderlo fine a se stesso, mentre il conflitto deve essere propedeutico all'ottenimento di risultati.

La rappresentanza generale dei lavoratori non deve limitarsi solo alle deleghe, consentendo l'annullamento delle organizzazioni sindacali. Il rapporto tra una determinata decisione del sindacato e la verifica generale con i lavoratori non si limita solo alla delega; c'è la necessità, dunque, che il sindacato si esponga con un proprio giudizio. Uno schema solo referendario annullerebbe l'organizzazione, depotenziando sicuramente la rappresentanza sociale. C'è una discussione aperta dentro la Cgil, che comprende diverse opinioni, ed è alimentata dentro uno schema di bipolarità del sindacato: da una parte un eccesso di istituzionalizzazione e subordinazione istituzionale, dall'altra un eccesso di plebiscitarismo e di voto referendario.

È fondamentale che il lavoro torni a essere il fulcro delle politiche: di crescita, economiche e del mercato del lavoro. Perché ciò succeda il lavoro deve avere una possibilità di rappresentazione democratica. La campagna sulla democrazia è un tema importantissimo oggi per il nostro paese: riguarda la democrazia del lavoro e la democrazia sindacale, rimanda alla funzione di partecipazione democratica dei cittadini in un sistema che non riduce al solo voto elettorale tutta la sua funzione. La proposta vede la rappresentanza nei luoghi di lavoro come un incrocio tra rappresen-

za delle organizzazioni e volere dei lavoratori. Viene indicata un'idea della rappresentanza del lavoro globale, con una misura degli iscritti e del voto come vero connotato di riconoscimento della rappresentanza.

Nella campagna sulla democrazia e la rappresentanza c'è un ovvio collegamento alla Costituzione e alla sua difesa. Un tema di straordinaria qualità che si estende al diritto di sciopero, alla validità erga omnes dei contratti.

La Cgil, dunque, come nuovo soggetto che guarda tutti esercitando la democrazia. Operazione non semplice, perché è un processo che non si avvia automaticamente e che va sollecitato proprio per rafforzare quel versante democratico che comporta il diritto di libertà di elezione, di esercizio del voto e di misura della rappresentanza, con la consapevolezza che bisogna misurarsi anche con chi è altro da te, con chi ha un'opinione differente. Una grande organizzazione come la Cgil trova la sua discontinuità nei grandi processi democratici che riconsegnano ai lavoratori il diritto e il dovere, come sempre in un sistema elettorale, di scegliere i propri rappresentanti.

**Quaderni.** Questo tipo di battaglie sindacali hanno sicuramente ricadute sociali verso l'esterno, mentre sul versante interno sono una scommessa culturale che si completa attraverso un'azione collettiva diffusa, e il Progetto Ventimila è un buon veicolo. Quali problemi intravedi riguardo il pieno coinvolgimento dei sindacalisti?

**Camusso.** Questa scommessa culturale si vincerà solo se i nostri dirigenti sindacali sapranno mettersi in gioco, ovvero se sapranno distinguere tra giudizio generale su una politica e valutazione di merito di un accordo. Questa capacità implica anche il modo di come affrontare la competizione con Cisl e Uil, nel senso che dobbiamo prendere atto che stiamo vivendo una stagione in cui sono in gioco i processi democratici del paese, è in gioco il fatto che non c'è più un'idea di unità, che rimane alla fine il punto di orizzonte per tutti. In questo senso può aiutarci un percorso culturale diffuso, perché spinge la Cgil a chiedersi se stia conducendo al meglio la battaglia che ha di fronte, o se non ci sia invece una qualche tendenza a chiudersi nelle politiche di ogni categoria, siano esse di consenso o di opposizione. La democrazia, da questo punto di vista, è un punto di prova assoluto, perché mette in causa i tuoi valori e verifica la rispondenza che hanno sulle persone.

**Quaderni.** Per vincere questa scommessa quali sono le categorie interpretative che deve avere oggi un sindacalista?

**Camusso.** La prima è quella di non semplificare la complessità. Oggi, infatti, il prevalere di modelli organizzativi diversi implica per il sindacato la necessità di fare i conti con una grande complessità contrattuale, di tenere distinti i principi fondamentali, sui quali non bisogna demordere, dalla flessibilità nella contrattazione, necessaria per poter dare risposte ai problemi. Di fronte a questa grande trasformazione la risposta di Cisl e Uil è di affidarsi al potere, di non confliggere; la Cgil, come soggetto autonomo, ha invece bisogno di riarticolare la propria capacità, con l'intento di essere un sindacato propositivo e di cambiamento, che non si spaventa dell'innovazione. È l'innovazione che ti permette di essere più forte, anche nel difendere i tuoi valori. Questo è il grande dibattito di molta parte del mondo progressista: ci si difende innovando o allargando, ricostruendo cose. La traduzione diffusa di tutto questo è il percorso che abbiamo davanti, e il Progetto Ventimila può essere un ottimo strumento.