

TEMA

*Le rappresentanze politiche e sociali  
davanti alla sfida dei populismi*



## **Le rappresentanze sociali nell'era neo-populista. Organizzare la democrazia per organizzare la rappresentanza**

*Mimmo Carrieri\**

### **1. L'avversione verso l'azione di rappresentanza e il declino dei partiti**

Tutti i soggetti di rappresentanza collettiva appaiono in difficoltà e sotto attacco. Questo fenomeno si presenta come uno dei tratti comuni e caratterizzanti della fase attuale delle democrazie pluraliste nei paesi avanzati. Essi sono pervasi, con varia intensità e diverse declinazioni, dal vento dei populismi, tanto di destra quanto di sinistra, dai nomi mutevoli e cangianti in ciascun paese, ma con obiettivi affini. Conosciamo bene la variante «grillina» o lo spartito berlusconiano, accomunati dall'inclinazione verso decisioni semplici e prese da pochi (qualche volta da uno solo) e dall'avversione verso tutto ciò che è «organizzazione», che porta a dilatare i numeri dei soggetti coinvolti e dei processi attivati. Ma cominciamo anche a entrare in confidenza con la variante di sinistra di questo spirito del tempo<sup>1</sup>.

A ben vedere questa componente popolare e populista, con il richiamo a messaggi semplificati e qualche volta semplicisti, e con la critica a istituzioni troppo criptiche e inefficienti, è sempre esistita storicamente, anche se un po' celata, dentro il dna della sinistra del dopoguerra. Ma all'epoca della «democrazia organizzata» il richiamo populistico serviva a costruire il partito di massa, non a destrutturarlo. Nella versione che ne fornisce attualmente Renzi, neo-premier del centro-sinistra, troviamo invece molti ingredienti in comune con il più tradizionale qualunquismo

\* Mimmo Carrieri è docente di Sociologia economica nell'Università «La Sapienza» di Roma.

<sup>1</sup> Ovviamente esistono differenze tra questi vari fenomeni, che in alcuni casi intercettano anche domande di innovazione e di cambiamento politico. Essi però sono accomunati dal fastidio verso tutti i soggetti collettivi che assicurano un'intermediazione delle domande.

populista. Rivolto a sindacati e Confindustria Renzi dice: «a questo punto chiederò loro cosa hanno fatto per questo paese negli ultimi venti anni. Noi ascolteremo tutti, ma cosa c'è da fare lo sappiamo perfettamente da soli»<sup>2</sup>.

La critica che egli avanza si riferisce a «tutte» le organizzazioni sociali, senza esprimere una vicinanza (o una maggiore ostilità) nei confronti di uno dei due lati del mondo associativo. Dunque nessuna vicinanza alle imprese e agli imprenditori, rivendicata comunque da Berlusconi (che conosce bene la sua platea sociale). Ma nessuna prossimità neppure con i sindacati (come è avvenuto storicamente per il centro-sinistra): la polemica con la Cgil, che è più frontale, serve a oscurare il dato di fondo, che consiste nel considerarli tutti ugualmente disfunzionali. Perché appunto l'ideologia in cui si traduce questo spirito del tempo si sostanzia della critica radicale verso le «grandi» organizzazioni: per loro natura lente, macchinose, incapaci di pervenire a risultati efficaci nella vita sociale, come lascia intendere l'interrogativo concernente «cosa hanno fatto per il paese», che riecheggia la pancia sociale passiva e rivendicativa in cui si incarna prevalentemente il verbo populista.

Questa efficacia nelle «cose» e nelle decisioni sarebbe invece garantita dalle nuove leadership gerarchiche, elitarie e chiaramente orientate in senso «decisionista». A voler essere cattivi, le parole di Renzi riecheggiano – non volutamente, cosa che è peggio – l'approccio teorizzato dalla destra berlusconiana in materia di «dialogo sociale»: confronto con tutti (le parti sociali), ma decisioni ben concentrate nelle mani di pochi (quelli che «sanno» prenderle e sono abilitati a farlo). La logica del «decreto» e il primato della leadership solitaria.

Si delinea, dunque, un chiaro rovesciamento del paradigma con il quale abbiamo a lungo convissuto: che le organizzazioni socio-politiche, proprio perché «grandi» e attente a contemperare vari gruppi e domande, consentono di aiutare a costruire esiti più vicini ai beni comuni o agli interessi generali.

In realtà potremmo ricorrere ad alcune chiavi presenti nelle scienze sociali per spiegare le radici di queste posizioni, ad esempio le tesi sofisticate e nobili che mettono in guardia contro gli eccessi della «densità or-

<sup>2</sup> Queste sono le frasi pronunciate nel corso di una trasmissione televisiva e riportate dal *Corriere della Sera* del 10 marzo 2014.

ganizzativa», che in quanto tali tenderebbero a prevalere o a sovrapporsi rispetto alle esigenze e ai fini sistemici (la versione più ricca è quella che troviamo in Olson, 1984). Ma queste ascendenze sono probabilmente troppo complesse e ingombranti per questa cultura politica, forse sbrigativa, sicuramente assertiva. Che si limita a orecchiare e riecheggiare quelli che sono sentimenti, spesso rozzi e istintivi, largamente diffusi<sup>3</sup>.

Da varie parti, dunque, prende corpo una convergenza che ha come bersaglio le istituzioni tradizionali della democrazia rappresentativa e le organizzazioni «intermedie». In questa vulgata trasversale si condensano il fastidio verso la tecnicità e la complessità del processo decisionale, contro la scarsa rispondenza di cui darebbero prova i diversi rappresentanti verso gli interessi più immediati e verso la volontà epidermica dei rappresentati. Ma soprattutto l'irritazione verso le mediazioni di ogni tipo e i tempi, non sempre agili, che esse richiedono. In questa ottica sono le grandi organizzazioni funzionali a incarnare tutto l'universo dei mali possibili: troppo lente e conservatrici, invischiata inevitabilmente dai tratti peggiori della «legge ferrea delle oligarchie». L'ostilità di questo approccio investe tutto ciò che è strutturato e non espressione dello spontaneismo sociale. Essa riguarda tutto quel processo politico che richiede tempo e fatica, che per questo rinvia alla paziente aggregazione e sintesi dei tanti rivoli delle richieste e degli interessi che pervadono le nostre società.

Così, come effetto e in parallelo, si assiste a uno svuotamento dei soggetti classici della democrazia rappresentativa, che avevano prosperato in una parte del Novecento. Su un versante notiamo la crescita generalizzata, in alcuni casi con picchi preoccupanti, dell'astensionismo elettorale, e in generale la disaffezione e la più ridotta partecipazione alla vita politica (per i dati e i ragionamenti connessi possiamo in questo caso chiamare in causa scienziati sociali non politologi, che analizzano le trasformazioni della «politica nell'era dell'austerità»: si veda Schafer, Streeck, 2013).

Ovviamente sono i partiti l'epicentro di questo terremoto discendente. La crisi dei partiti di massa – specie nella loro versione più nobile, che era il partito di sinistra d'integrazione sociale – si è rovinosamente trasformata nel loro declino. E forse, nel caso italiano, nella loro evapora-

<sup>3</sup> Anche se sono forti le componenti di «manipolazione» di questi atteggiamenti diffusi: si vedano le argomentazioni di Urbinati (2014).

zione, o almeno oscuramento: qui è stato più vistoso il crollo rispetto all'epoca d'oro della «democrazia dei partiti», nell'accezione di Scoppola, che vedeva una sorta di primato europeo nei numeri degli iscritti in capo ai nostri partiti principali.

Non si tratta solo di una questione di numeri associativi, che sono in calo più o meno generalizzato, e qualche volta drammatico, in tutti i paesi avanzati. Ma – come è noto – ha assunto via via consistenza crescente il fenomeno di una mutazione qualitativa nelle funzioni dei partiti. Sempre meno interessati, o capaci, di animare la partecipazione sociale (di qui anche il progressivo ridimensionamento degli iscritti e dello spazio della militanza). E sempre più rivolti, invece, alla selezione del ceto politico e alla gestione delle istituzioni attraverso una struttura capillare e tecnocratica di raccolta del consenso. È il fenomeno che è stato concettualizzato come «cartellizzazione» dei partiti (secondo la proposta ormai consolidata di Katz, Mair, 2006; ma si veda anche l'opera postuma di Mair, 2013, che mostra il declino delle iscrizioni e dell'identificazione politica con i partiti tradizionali).

È questa la frontiera ulteriore e più spregiudicata, situata oltre quella del «partito pigliatutto» concettualizzata in precedenza, che in Italia ha assunto una coloritura precocemente e incautamente poco attenta alla frattura lavorista, con una forte inclinazione a ritenere che essa sia datata e da superare. È quella mutazione che è stata definita di recente (fuori dei canoni tipici della scienza politica: Urbinati, 2014) del «partito spugna», completamente ed esclusivamente (e spesso patologicamente) immerso nelle istituzioni.

Ma c'è un interrogativo su cui soffermarsi. È quest'ondata populista a spiegare la crisi e il declino dei partiti di massa? A questo riguardo appare plausibile rilevare che se il processo discendente è avviato da tempo (almeno dagli anni ottanta), il successo della vulgata populista ne ha aiutato l'estensione e l'intensità. Va detto però che i nuovi *maitres à penser* hanno trovato terreno fertile nelle patologie dei partiti e del sistema politico. Gli ideologi del nuovo corso, che riducono – sulla falsariga di Stella e Rizzo – tutto l'agire politico a «casta», hanno avuto gioco facile. Non solo per le ragioni «etiche», principalmente sbandierate, che hanno portato in primo piano gli sprechi e i costi della politica. Ma per la ragione, meno analizzata, che le culture politiche fondative, uscite indebolite dalla Prima Repubblica, non sono state capaci di rinnovarsi, rianimando un terreno

di partecipazione sociale e offrendo una forte prospettiva, socialmente coinvolgente, ai cittadini italiani.

## **2. La parabola non coincidente dei sindacati**

Ma partiti e sindacati hanno mostrato traiettorie analoghe e una tendenza comune verso il ridimensionamento (sempre ricordando che parliamo, in primis, delle esperienze dell'Europa economicamente avanzata)? Su scala europea sembrerebbe di sì (si veda il ragionamento condotto in Carrieri, 2014). In altri termini, che esista una convergenza verso il basso, tale però da non annullare il dato di fondo che i sindacati, pure indeboliti, restano in generale organizzazioni di «massa» (in qualche caso, come nei paesi nordici, in misura considerevole).

Guardando all'Italia le due parabole non sembrano coincidere del tutto (nonostante che di parabola discendente dei sindacati ne parlasse già Accornero nel 1992). La caduta dei partiti, in termini di numeri e di legittimità sociale, appare assolutamente verticale. I sindacati invece hanno mantenuto dati associativi e, in generale, organizzativi (risorse, apparati, finanze), del tutto rispettabili. In qualche misura incrementati nell'ultimo quindicennio, in sostanziale controtendenza con quanto accade nella stragrande maggioranza degli altri paesi (in questo senso, puramente quantitativo, si veda Crouch, 2012). Le organizzazioni italiane hanno utilizzato il loro crescente pluralismo (più conflittuale e competitivo che in passato) per mettere in campo una grande varietà di azioni e di incentivi per l'adesione. Che si sono rivelati abili tecniche, evolute nel tempo, per mantenere e articolare le loro radici sociali. La sindacalizzazione dei pensionati e l'espansione nell'ambito dei servizi individuali (tentati con meno successo anche da altri sindacati europei) ne sono un emblema significativo. Ma questi sviluppi non hanno prodotto il meccanico predominio di una sindacalizzazione di carattere strumentale. Le nostre organizzazioni hanno anche confermato, nel tesseramento e nelle scelte, larga parte delle identità collettive ereditate dagli anni sessanta e settanta: anzi, un loro limite è probabilmente quello di non averle rinnovate abbastanza.

Avendo fatto questo riconoscimento alla capacità organizzativa camaleontica messa in mostra dai nostri sindacati, appare opportuno chie-

dersi se questa sia (stata) adeguata a fronteggiare il montante populismo e se possiamo considerare sufficiente, anche in prospettiva, lo spirito di adattamento che essi hanno esibito. In relazione al primo aspetto, è possibile dare una risposta sostanzialmente positiva. I sindacati, nel loro insieme, sono stati complessivamente più adeguati di altri attori – anche se forse non del tutto adeguati – a fronteggiare la spinta populista. Quest’ultima si fonda su una forte dimensione di accesso «diretto» e «non mediato» ai processi decisionali, contestando ogni tipo di filtro. Così la competenza ad assumere decisioni da parte di organi tecnici o ristretti (o, come dicevamo, contestando le funzioni stesse delle organizzazioni). Nell’ultimo scorcio di anni questi postulati si sono arricchiti del valore aggiunto della «rete», che funziona come un motore: consente un accesso virtuale alle sedi e l’illusione di poter contare anche a distanza (si vedano, sui nuovi fenomeni e le «sfide alla rappresentanza» che essi pongono, le riflessioni di Urbinati, 2014).

Ora, perché i sindacati risultano meno spiazzati rispetto a questo vento «movimentista»? Una ragione culturale di fondo – una sorta di fattore strutturale – è che la «democrazia sindacale», per sua natura, ha bisogno costantemente di una maggiore vicinanza agli interessi specifici e alla loro articolazione rispetto alla democrazia politica. Questa dimensione, valida per tutti i movimenti sindacali, va integrata con un’importante declinazione tipica solo di alcuni sindacati: l’enfaticizzazione della partecipazione diretta da parte dei lavoratori – qualche volta dei soli «iscritti» – non solo alle azioni collettive, ma anche alle decisioni. Si tratta del filone della «democrazia diretta», dell’appropriazione delle principali scelte sulla condizione di lavoro, che attraversa una parte significativa dei nostri sindacati sin dagli anni del primo dopoguerra.

Se tradizionalmente questo filone era più vicino all’ala «sinistra» del movimento operaio, negli anni sessanta e settanta i suoi fermenti hanno attraversato trasversalmente tutte le confederazioni, fino ad approdare all’elezione dei delegati di reparto (nell’ambito dei Consigli di fabbrica), in relazione alla loro legittimazione diretta sul campo, e quindi comunque sottoposti a una forte revocabilità. In base all’assunto di poter decidere in modo autoregolato dei propri problemi lavorativi, attraverso una radicale voglia di sovvertire l’organizzazione gerarchica del lavoro di impostazione taylor-fordista. La dimensione della delega dunque esisteva, ma entro un contesto di forte partecipazione collettiva, tale da consentire

di orientare l'insieme dei rappresentanti. E si traduceva anche in una critica, più o meno serrata, alla «semplice» democrazia rappresentativa (in numerosi lavori di Trentin, a partire dal più famoso del 1977, si possono trovare i fondamenti, ma anche la relativizzazione, di questa «socializzazione politica» di massa).

In corso d'opera questa tensione verso la democrazia immediata si è stemperata in una più ragionevole e praticabile «democrazia partecipativa», caratterizzata dall'essere non radicalmente alternativa, ma piuttosto integrativa delle forme elettive della democrazia rappresentativa. Quelle esperienze storiche contengono qualcosa in comune con alcune manifestazioni attuali, che si incardinano sulle potenzialità delle decisioni prese attraverso la rete. Il nocciolo è lo stesso: si tratta di minoranze attive che ritengono di essere legittimate a interpretare la volontà di tutti. L'aspetto comune ulteriore consiste nella convinzione, più o meno in buona fede, di perfetta consonanza e rispondenza verso il «vero» orientamento immediato dei rappresentati.

La differenza di fondo appare però duplice: la pretesa universalistica di queste «nuove» minoranze oggi è costruita su un universalismo più fondato, ma cionondimeno solo virtuale, che è quello della enorme diffusività della rete. In realtà anche la rete, come si è configurata finora, appare come una potenzialità integrativa, non sostitutiva rispetto ad altri (se si considera l'ancora alto numero dei «non connessi», messo in evidenza anche dai cantori della «società in rete» come Castells) meccanismi<sup>4</sup>. La seconda differenza, non di poco, è che questa democrazia in rete, agita pur sempre da minoranze, fa coincidere la sua partecipazione con l'esposizione alla rete, ma resta complessivamente passiva e a distanza: tanto più lontana dalle dinamiche vive, dai problemi materiali e dalle relazioni sociali dei luoghi di lavoro (per dire solo una: quella che ci interessa più direttamente).

Nonostante questi problemi e i limiti di questa nuova democrazia «dal

<sup>4</sup> Se è vero che essa ha rivestito quest'ampia portata – di allargamento dei confini della politica in chiave integrativa – in casi come quello delle elezioni presidenziali americane, o in certa misura francesi, pure i numeri e la capacità di coinvolgimento di molte tra queste esperienze non sembrano significativi. Basti ricordare alle poche migliaia che partecipano, con una pretesa di rappresentanza generale, ai diversi momenti di decisione «diretta» attivati dal Movimento 5 Stelle (per una critica di queste applicazioni e, più in generale, dei limiti della democrazia in rete, si veda Florida, 2013; ma anche Urbinati, 2014).



basso», i nostri sindacati hanno giustamente scelto di dialogare con essa, riconducendola entro il recinto più ampio della democrazia sindacale. Il ricorso a procedure di validazione democratica delle scelte sindacali è piuttosto diffuso, se non generalizzato. Esso è praticato negli accordi di piccolo raggio (aziendali), ma anche su larga scala, com'è successo in presenza di intese nazionali o di carattere concertativo nel 1995 sulle pensioni e nel 2007 sull'accordo tripartito in materia di welfare. Questo ricorso, che ha avuto il merito di rendere più attivo e vitale in generale il sindacalismo confederale, è però avvenuto in modo episodico e poco strutturato, basato in larga parte su decisioni contingenti e non su un approccio sistematico o pienamente codificato.

Come è noto, non tutte le confederazioni condividono allo stesso modo l'importanza attribuita a questa *issue*, tradizionalmente più consona al mondo della Cgil e della sinistra sindacale. Eppure esse hanno quasi sempre preso insieme la decisione di allargare all'intera platea dei diretti interessati alcuni oggetti importanti, quando le controversie apparivano governabili e non tali da determinare spaccature o guerre di religione. La ragione di questa disponibilità è da ricondurre a un sano pragmatismo. Tutti i sindacati si rendono conto dell'esigenza di coinvolgere platee generali nel momento in cui la sindacalizzazione riguarda solo un terzo circa dei lavoratori attivi, e comunque uno spicchio minoritario. E inoltre che le decisioni assunte in modo più aperto e coinvolgente producono generalmente l'effetto di rafforzare la legittimità sociale delle stesse organizzazioni (su questi temi si vedano le ipotesi di lavoro contenute in Baccaro, Carrieri, 2011).

Quest'opzione, praticata dai sindacati in modo un po' rapsodico e un po' empirico, ma comunque costantemente, segna anche – questo è un aspetto importante – una cesura rispetto agli orientamenti che hanno preso corpo nello stesso torno di tempo nei partiti politici. Questi ultimi hanno dimostrato un crescente disinteresse verso gli iscritti e l'impegno associativo: lo stesso neonato Partito democratico, dopo una fiammata iniziale, ha progressivamente messo tra parentesi questa dimensione, al punto da contare meno iscritti dei Democratici di sinistra, una delle sue costole originarie. Questo partito si è dunque orientato ad affrontare il nodo del suo deficit di legami con la società facendo ricorso in modo generalizzato allo strumento delle primarie, con alcuni successi di rilievo in occasione soprattutto di eventi nazionali e di elevata portata simbolica

(da ultimo l'ascesa a leader di Renzi). Tale strumento si è però rivelato inappropriato ad assicurare standard accettabili di gestione quotidiana della macchina partitica, in realtà sempre più esautorata a favore della comunicazione diretta del leader o dell'élite dirigente con il «popolo» degli elettori (largamente subentrato agli iscritti e ai militanti). Inoltre, nonostante i successi che abbiamo ricordato, questo meccanismo è stato chiaramente e principalmente tagliato intorno all'esigenza di scegliere «persone» piuttosto che «politiche».

Ovviamente questa distinzione non è nei fatti così assoluta come si presenta nei tipi ideali, ma certo contribuisce a rafforzare la domanda di personalizzazione della politica che nel nostro paese, pure accanto a necessari aspetti fisiologici, si è tradotta in una deriva esasperata e largamente sincronica con gli umori populistici. Dicevamo che rispetto a queste tendenze i nostri sindacati ne hanno messo intenzionalmente in atto altre e di diverso tenore. In primo luogo, l'attenzione verso gli iscritti e la crescita del numero degli aderenti – attraverso le modalità plurali che abbiamo rievocato – resta una bussola costante, anche per buone ragioni materiali. Dall'efficacia di queste politiche di membership dipende una parte rilevante delle possibilità di avere i mezzi necessari a riprodursi delle stesse organizzazioni.

Il fenomeno della personalizzazione delle leadership, inoltre, per quanto abbia preso piede anche nella sfera delle rappresentanze sociali, assume un'evidenza meno dirimpente (anche in virtù delle regole di saggio «auto-contenimento» che limitano la durata temporale dei mandati, tanto in campo sindacale quanto in quello confindustriale). Soprattutto nel caso dei sindacati, il ricorso periodico al coinvolgimento di tutti – lavoratori iscritti e non iscritti, qualche volta anche pensionati – durante svariati passaggi cruciali non riguarda il consenso verso le persone o i gruppi dirigenti. Ma si indirizza in primo luogo verso l'approvazione, o il rifiuto, di scelte di policy: un contratto, o accordi nazionali a scala più larga (intersettoriale, come per quelli di concertazione). In qualche modo questo può essere considerato come un vaccino che immunizza rispetto a difetti peggiori, spingendo piuttosto a misurarsi intorno al merito delle scelte. Questo riduce dunque anche le distorsioni che possono essere associate agli strumenti di accertamento del «voto certificato» dei lavoratori.

Nella fase attuale, il passaggio ulteriore da compiere è quello in direzione di una maggiore istituzionalizzazione e di una maggiore precisazio-

ne di queste procedure di coinvolgimento democratico. In gran misura questo passaggio sembra avvenuto, nelle sue linee di fondo e anche nelle regole operative, grazie agli accordi in materia di rappresentanza che si sono succeduti nel corso degli ultimi anni, a partire dal 2011. In effetti, all'interno di queste intese interconfederali, tradotte da ultimo in un testo unico sulla rappresentanza, emerge con chiarezza un disegno di allargamento, per così dire «governato», delle basi democratiche dell'insediamento sindacale.

In questi testi si registra infatti una doppia evoluzione, che va salutata positivamente. La prima si muove finalmente in direzione di una regolazione della rappresentatività, ancorandola alla misurazione del peso effettivo di ciascun sindacato. La seconda si dipana nel senso di garantire maggiore certezza all'intero sistema di relazioni industriali, assicurando la validità incontestata dei contratti attraverso varie applicazioni del principio maggioritario. Per ottenere la validità dei contratti aziendali si fa riferimento alla maggioranza dei delegati (Rsu o Rsa), in modo eventuale al ricorso a deliberazioni assunte dall'insieme dei lavoratori interessati. Per l'estensione dei contratti nazionali invece diventa obbligatorio, accanto alla verifica che le organizzazioni firmatarie abbiano già ricevuto la maggioranza dei consensi dalla loro base, il ricorso a forme di «consultazione certificata» rivolte a tutta la platea rappresentata (iscritti e non iscritti).

Insomma, in attesa di una piena applicazione di queste intese (di cui è un preludio il testo unico sottoscritto lo scorso gennaio), possediamo dei lineamenti di fondo, in larga misura innovativi, su cui riflettere. Quello che emerge è una combinazione inedita e interessante di strumenti di democrazia rappresentativa e di elementi di democrazia partecipativa. Il ruolo potenziato attribuito ai delegati Rsu nelle decisioni nei luoghi di lavoro – sembrerebbe anche a scapito delle organizzazioni «esterne» – va nella direzione di enfatizzare la prima dimensione, che pare costituire comunque l'architrave di riferimento. Il consenso dell'insieme dei lavoratori, da raccogliere attraverso procedure definite dalle singole categorie, dà poi corpo alla seconda dimensione. Non era scontato che questa apparisse in primo piano con tanta rilevanza per l'approvazione dei contratti nazionali (anche se non si parla mai di referendum): è un segnale di spostamento verso l'alto dell'asticella della democrazia. Nell'insieme tale combinazione appare originale e richiama le aspirazioni di fondo tipiche del movimento sindacale. Gli aspetti di democrazia diretta che emergono

raccogliono una spinta, anche positiva, che viene, sia pure confusamente, dalla società. Ma vengono poi declinati in una chiave di democrazia partecipativa, necessaria, ma nel contempo integrativa, rispetto ai due assi primari: le decisioni delle organizzazioni (e dunque delle loro leadership), il ruolo delle rappresentanze elettive (sulla base di criteri di democrazia delegata).

### **3. È possibile coniugare democrazia dal basso e rappresentanza?**

Abbiamo visto fin qui come i sindacati italiani, in virtù di un percorso peculiare e di un nuovo pacchetto di regole, si siano mostrati più reattivi nel dare risposte verso le domande di maggiore trasparenza e *accountability*, anche quelle che vengono dal lato più scontento e «populista», animato da intenti in prevalenza di protesta. Questo aiuta a spiegare, insieme a brillanti doti e accorgimenti organizzativi, le migliori performance del sindacalismo di casa nostra nei confronti di altre importanti esperienze europee. Risultati che comunque non proteggono i sindacati da buchi importanti in materia di capacità rappresentativa, e neppure dall'aver messo a tacere la sfida che il neo-populismo porta ai soggetti intermedi per ridimensionarli, se non azzerarli.

L'interrogativo da porsi a questo punto diventa un altro. I sindacati italiani hanno fatto abbastanza, ma dovrebbero fare di più, per incamminarsi sulla strada della democrazia diretta (accettando le potenzialità e le tirannie della rete)? Oppure debbono esplorare altre strade per ripensarsi e migliorare il loro rendimento verso le domande dei lavoratori? La tesi che vorrei qui sostenere è che bisogna voltare piuttosto nella seconda direzione di marcia, mirando principalmente verso un riposizionamento strategico.

L'idea di un infinito inseguimento della volontà degli attuali protestatari non mi sembra appropriata, ammesso che sia realizzabile. Essa insiste solo su uno dei corni dell'azione di rappresentanza: quello della rispondenza e della vicinanza agli interessi e agli umori da rappresentare. Ma trascura del tutto la dimensione della responsabilità decisionale, cioè quale contributo danno le organizzazioni a effettuare sintesi accettate e ad assumere decisioni efficaci per il lavoro salariato. Ma questo accade

perché nel codice genetico della democrazia in rete (e dei soggetti che la cavalcano come il Movimento 5 Stelle), in realtà la richiesta di maggiore democrazia non consiste in una proposta di miglioramento dell'azione delle organizzazioni, ma più brutalmente nel loro superamento. La democrazia diretta – in realtà solo presunta – che esse predicano punta nella sostanza ad andare oltre l'esigenza della rappresentanza: è una critica radicale verso ogni risvolto della democrazia rappresentativa (l'affermazione di un senso comune in base al quale «non c'è più bisogno dell'intermediazione organizzata del consenso e della decisione politica»: Urbinati, 2014). L'idea che il nuovo orizzonte sia quello del superamento della democrazia rappresentativa – che spesso ritorna, incontrando oggi numerosi fautori – resta però sostanzialmente illusoria. E si traduce spesso nella sostituzione della «rappresentazione» alla rappresentanza (Floridia, 2013).

Ma proprio per questo alle organizzazioni sociali spetta di mantenere una bussola chiara. Questa non deve consistere nel rifiutare il problema – che esiste – di definire le modalità di una maggiore partecipazione «diretta» o di più forte «vicinanza» agli interessi e alle domande da tutelare. Ma nel rendere più nette e praticabili le opzioni che i sindacati stanno mettendo a punto in questa fase per arricchire la loro offerta democratica, in modo che siano stabilmente istituzionalizzate nel pacchetto di strumenti che essi mettono a disposizione della loro platea di rappresentabili. In questo quadro, l'apertura verso meccanismi di democrazia partecipativa appare fondamentale. Ma non deve fare perdere di vista che essi servono a integrare e correggere la democrazia dei rappresentanti, non a sostituirla. E non possono trasformarsi in surrogato di un'azione di rappresentanza, che deve essere idonea a includere quanti sono attualmente meno rappresentati.

Insomma, bisognerebbe scacciare la tentazione di cedere agli impulsi e alle pulsioni verso quella che è stata definita come «ultrademocrazia» (da un'angolatura decisamente neo-liberale: Schnapper, 2014): la caccia, più o meno velleitaria, a tutti i rivoli delle aspettative e delle rivendicazioni individuali che costellano le nostre società. E lavorare, piuttosto, sull'assetto di una democrazia «con rappresentanza». Avendo anche chiaro che l'inseguimento a tutto il campionario dei malumori corre il rischio di diventare un'inutile fatica di Sisifo, dal momento che le pretese di democrazia diretta si risolvono assai spesso in una «democrazia senza vera par-

tecipazione». Nella quale il cittadino in rete, su basi sostanzialmente individuali e a distanza, si reincarna da lavoratore che si muove attivamente sulla scena pubblica nella specie di un utente e di un «giudice», che valuta le azioni e le decisioni altrui (Urbinati, 2014).

Anche nei luoghi di lavoro le nostre ricerche sociali incontrano sempre più un atteggiamento orientato a «contare senza partecipare» (si vedano i dati contenuti in Braga, Carrieri, 2007). Alle organizzazioni si richiede di trovare le modalità per dare una qualche voce alla domanda di contare, ma senza assecondare la passività di limitarsi a premere un pulsante (o ad alzare una mano per un sì o per un no). Ed evitando di scambiare l'agitazione di pochi con la militanza collettiva del passato (anch'essa comunque dei «tanti» e non dei «tutti»), quindi salvandosi dall'abbaglio della democrazia diretta «assoluta» (che costituisce piuttosto un'eredità da rielaborare degli anni della contestazione operaia e studentesca: Urbinati, 2014).

Dunque, meglio organizzare la democrazia per migliorare e organizzare la rappresentanza. Ma continuando a giocare su entrambe le dimensioni e sulla loro positiva ambiguità, come è in generale avvenuto nella storia della democrazia rappresentativa. Per questa ragione i gruppi dirigenti sindacali dovrebbero maggiormente esercitarsi nella costanza delle applicazioni di «democrazia discorsiva», che si costruiscono intorno al dialogo e al confronto abituale, specie in presenza di scelte rilevanti, con i rappresentati, in modo che essi possano partecipare alle scelte in virtù della faticosa costruzione di un'opinione informata e non precostituita. Del resto quest'attitudine non va scoperta perché essa viene già praticata, sia pure in modo discontinuo. La rintracciamo in tanti episodi micro-contrattuali, ma anche davanti a grandi eventi collettivi come le occasioni referendarie – il referendum sulle pensioni del 1995 e il referendum sul protocollo welfare del 2007, già prima richiamate – nelle quali questa pratica è stata largamente adottata (anche se non descritta con queste parole) per formare e interagire con i rappresentati (degli esercizi di «democrazia discorsiva» messi in atto in queste occasioni ha mostrato l'importanza e l'efficacia Baccaro, 2002).

Questo significa che il referendum è la migliore manifestazione o supporto di quest'intelaiatura di una «democrazia partecipata con rappresentanza»? Sicuramente il referendum può, con determinati presupposti, essere uno degli strumenti che aiutano a catalizzare queste condizioni.

Ma non in tutti i casi. Certo non può trattarsi dei referendum del tipo «prendere o lasciare» come quelli voluti da Marchionne in Fiat, che di fatto, proprio nella loro impostazione, riducono larga parte delle possibilità di scelta nelle mani dei lavoratori partecipanti. E non sembrano appropriati a questo scopo neppure i referendum animati da una logica a somma zero (sconfiggere qualcuno), che portano a una sorta di giudizio di dio su un qualche percorso contrattuale o sull'operato di alcuni dirigenti. Anche in questo caso, infatti, prevale l'approccio «abrogativo» rispetto a quello «costruttivo» e «propositivo» che sarebbe più opportuno far maturare.

In questo senso la modalità referendaria, cui comunque sarebbe opportuno ricorrere *cum grano salis* per preservarne la valenza, è quella già ricordata di una variante della democrazia discorsiva. Consistente nella capacità di informare, coinvolgere, far retroagire una parte significativa dei rappresentati intorno a questioni cruciali. Dunque non un semplice scontro tra un sì e un no, ma un esercizio ben curato di «democrazia deliberativa» (alla Elster, 1998), nella quale il voto è il momento conclusivo di un processo effettivamente partecipato. Non c'è chi non veda l'importanza di questa strumentazione partecipativa e il suo affinamento. Ma dobbiamo rammentare che un primo passaggio importante dovrebbe consistere in una generalizzazione dei diritti di eleggere delegati sindacali, cioè di dare pienezza all'idea della democrazia rappresentativa: le Rsu coprono allo stato attuale solo una parte del nostro tessuto produttivo.

Abbiamo dunque sostenuto che i sindacati italiani si stanno avviando verso una combinazione ragionevole di strumenti democratici, tale da supportarne la legittimazione sociale. Ma che questa combinazione, per funzionare al meglio, attende di essere sistemata e praticata in modo più continuo e istituzionalizzato. Cosa possono fare i sindacati per rivitalizzare la loro rappresentanza, dal momento che il loro insediamento si è comunque ristretto e cresce una schiera di poco organizzati o di non organizzati? Questo costituisce uno dei dibattiti più sentiti nei sindacati del mondo avanzato, e anche in Italia questo nodo è davvero di grande importanza, dato il peso delle imprese più piccole e del lavoro instabile, nei quali il sindacato stenta a penetrare.

Qui entriamo in una sfera almeno in parte diversa dalla precedente. Una sfera che richiede non solo strumenti di collegamento con le organizzazioni, dunque la possibilità di partecipare o controllare democrati-

camente le decisioni (la faccia «rispecchiante» della rappresentanza). Ma rinvia anche ai percorsi per accedere ai diritti e alla cittadinanza, per essere dunque inclusi e poter partecipare pienamente all'altra sfera (la faccia della «responsabilità decisionale»).

Una risposta utile, ma non esaustiva, è quella che mette l'accento sull'importanza degli strumenti di mobilitazione e aggregazione dal basso, particolarmente centrati sul territorio come luogo privilegiato di azione e di raccordo. Troviamo quindi esperienze interessanti e tentativi da incoraggiare che riguardano soprattutto, ma non solo, «i giovani e i sindacati dei mille lavori» (si veda Lani, 2013). Il modello di riferimento è quello statunitense dell'*organizing*, basato su iniziative dal basso e ricerca di nuove coalizioni sociali, con lo scopo di invertire il declino del sindacalismo americano. Ma anche applicato e spesso adattato, in realtà con andamenti discontinui, in alcune esperienze europee.

Queste riflessioni, ma anche queste sperimentazioni, sono rilevanti e da incoraggiare. Ma esse appaiono ancora monche dal nostro punto di vista. Viene giustamente messo l'accento sulle iscrizioni e sul rafforzamento organizzativo, che costituiscono una premessa (qualche volta la risultante) del rafforzamento dei sindacati. Ma se il problema resta quello di guadagnare, insieme a dotazioni di tutele almeno minime, accesso stabile ed esteso ai diritti e alla cittadinanza, allora c'è bisogno anche di qualcosa d'altro. La dimensione organizzativa (di cui l'arricchimento democratico è una componente) è importante, ma non sufficiente, se essa non è integrata dalla reinvenzione degli strumenti e delle istituzioni attraverso i quali è possibile dare risposte durevoli a gran parte dei lavoratori. Come la classica contrattazione collettiva, che deve sapientemente mescolare nella nuova fase acquisizioni materiali e tutele qualitative. Ma anche le istituzioni stesse, cui spetta di poter offrire ai lavoratori la prospettiva di una cittadinanza generale, come nell'era fordista hanno costituito il canale della cittadinanza industriale. Dunque ai sindacati non serve solo una nuova azione organizzativa, ma anche una nuova azione istituzionale, in grado di recuperare e reinterpretare alcune delle vecchie istituzioni protettive o di rielaborarne di nuove.

Il rinnovamento dei sindacati, divenuto drammaticamente necessario, per essere efficace è plausibile che debba seguire una pluralità di strade ben amalgamate. Questa è la lezione che viene dai sindacati forti e ben insediati (la cui accumulazione precedente li aiuta in parte anche nella fa-



se delle «vacche magre»). Non bastano acquisizioni in una sola sfera, se non si traducono in risorse di potere a più larga scala (e per fare questo non si può prescindere dalla politica e dallo Stato). La risposta neo-movimentista – l'organizzazione dal basso – si presenta come una necessità nel momento in cui si restringono i confini e la portata dell'azione sindacale. Ma essa non è sufficiente, come evidenzia proprio l'esperienza americana, se non è accompagnata da ricadute istituzionali e dal consolidamento durevole dei risultati ottenuti attraverso un precipitato di regole accettate da tutti.

### Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (1992), *La parabola del sindacato*, Bologna, Il Mulino.
- Baccaro L. (2002), *Negotiating the Italian Pension Reform with Unions: Lessons for Corporatist Theory*, in *Industrial and Labor Relations Review*, LV, 3, pp. 413-431.
- Baccaro L., Carrieri M. (2011), *Sindacato, democrazia e rappresentatività. Il caso italiano in prospettiva comparata*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori*, XIII, 2.
- Braga A., Carrieri M. (2007), *Sindacato e delegati*, Roma, Donzelli.
- Carrieri M. (2014), *La stabile instabilità del sindacalismo italiano*, in corso di pubblicazione in *Democrazia e Diritto*.
- Crouch C. (2012), *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, in *Stato e Mercato*, XCIV, 1, pp. 55-76.
- Elster J. (a cura di) (1998), *Deliberative Democracy*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Floridia A. (2013), *Il mito della democrazia immediata: rappresentazione o rappresentanza?*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori*, XV, 4.
- Katz R., Mair P. (2006), *Cambiamenti nei modelli organizzativi e democrazia di partito. La nascita del cartel party*, in Bardi L. (a cura di), *Partiti e sistemi di partito*, Bologna, Il Mulino.
- Lani I. (a cura di) (2013), *Organizziamoci*, Roma, Ediesse.
- Mair P. (2013), *Ruling the Void*, Londra-New York, Verso.
- Olson M. (1984), *Ascesa e declino delle nazioni*, Bologna, Il Mulino.
- Schnapper D. (2014), *L'esprit démocratique des lois*, Parigi, Gallimard.
- Schafer A., Streeck W. (a cura di) (2013), *The Politics in the Age of Austerity*, Cambridge, Polity Press.
- Trentin B. (1997), *Da sfruttati a produttori*, Bari, De Donato.
- Urbinati N. (2014), *Democrazia in diretta*, Milano, Feltrinelli.

## ABSTRACT

*Tutti i soggetti di rappresentanza collettiva sono scossi da una diffusa insoddisfazione di stampo populista, ma anche dall'emergere di nuove reti di auto-organizzazione. Mentre si accentua la crisi sociale dei partiti, i sindacati sembrano in grado di fronteggiare meglio le nuove sfide. Nel caso italiano essi ottengono migliori risultati sul piano della membership, che si consolida nonostante la crisi economica. Essi si sono mostrati anche più sensibili ad allargare strumenti di democrazia, anche partecipativa, come dimostrano i recenti accordi interconfederali (2011-2014). Ma per essere all'altezza della situazione debbono diventare più efficaci sul terreno dell'offerta di rappresentanza per i settori crescenti e meno protetti del mercato del lavoro.*

THE SOCIAL REPRESENTATION IN THE NEO-POPULIST ERA.  
ORGANIZING DEMOCRACY TO ORGANIZE REPRESENTATION

*All subjects of collective representation are facing the problems of social legitimacy. While the social crisis of the parties, especially mass parties, is accentuated, the unions seem better able to cope with the new challenges. Despite the strengthening of the economic crisis, in the Italian case, unions get better results in terms of membership. They have also shown to be more sensitive in broadening democratic instruments, including the participatory ones, as recent Interconfederal Agreements (2011-2014) demonstrate. Large collective organizations, that aspire to be encompassing, must become more effective on offering representation to workers of the growing and least protected sectors of the labor market.*