

ANNO XVIII

4

OTTOBRE
DICEMBRE
1987
RIVISTA
TRIMESTRALE
DELL'ISRIL



QUADERNI

ISRIL

ISTITUTO
DI STUDI
SULLE RELAZIONI
INDUSTRIALI
E DI LAVORO

TAVOLA ROTONDA

LE RELAZIONI INDUSTRIALI NELLA
SOCIETÀ POST-INDUSTRIALE
F. MARINI, G. BIANCHI, G. BAGLIONI, D. DE
MASI, P. MERLI BRANDINI

25 ANNI DI RELAZIONI INDUSTRIALI

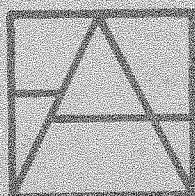
CONTRIBUTI DI GIUSEPPE GLISENTI E DI B.
DE CESARIS

QUADRANTE

IL SISTEMA PENSIONISTICO ITALIANO: UN
SISTEMA IN CRISI

PAPERS

L'ANALISI DEI FLUSSI DI MOBILITÀ NEL
MERCATO DEL LAVORO ITALIANO



FRANCO ANGELI - v.le Monza, 106 - 20127 Milano - sp. abb. post. IV/70



SOMMARIO

Anno XVIII, n. 4, ott.-dic. 1987

Direttore responsabile: G. Bianchi

Comitato scientifico: B. Armato, G. Baglioni, G. Bianchi, A. Erba, F. Fontana, P. Gentile, B. Grasseti, S. Menichini, G. Perone, A. Rizzi, G. Rossi, L. Visentini

Redazione: A. Bianchi, G. Bianchi, R. Bosco, D. Impieri, D. Laise, U. Martinelli, A. Romano, P. Schiavello (coordinatore)

Segretaria di redazione: Maria Pia Rossi

Direzione e amministrazione: Isril
Coop. s.r.l., via Piemonte 101, 00187
Roma - tel. 06/4758443-4758590

Abbonamento 1987: Italia L. 42.000 - sostenitore L. 100.000 - numero unico L. 11.500 - per abbonamenti collettivi, minimo di 20, si accorda una riduzione del 50%. Versamenti sul c.c.p. 70374004 intestato a Isril Coop. s.r.l., via Piemonte 101, 00187 Roma

Iva: assolta dall'Editore con le modalità di cui all'art. 74 lett. c del d.p.r. 26-10-72 n.633 e s.m.

Autorizzazione: Tribunale di Roma n.13558

La rivista è trimestrale. Contiene meno del 70% di pubblicità. Gli articoli dattiloscritti, che perverranno alla redazione, anche se non pubblicati, non saranno restituiti

Spedizione in abbonamento postale gr. IV

Copyright © 1988 by FAE Riviste, Franco Angeli Editore Riviste s.r.l.
Stampa: Tipomozza, v.le Monza 126, Milano

Finito di stampare nel febbraio 1988

Tavola Rotonda

Le Relazioni Industriali nella società post-industriale, *F. Marini, G. Bianchi, G. Baglioni, D. De Masi, P. Merli Brandini*

pag. 3

25 anni di Relazioni Industriali

Gli anni del '68 e il ruolo dell'Intersind, intervista a *Giuseppe Glisenti*

» 20

Lo sviluppo dell'Eni e le stagioni dell'Asap, di *Benedetto De Cesaris*

» 24

Quadrante

Privatizzazione e democrazia economica: dalla scelta ideologica alla riorganizzazione dell'intervento pubblico, di *Pietro Spirito*

» 30

Il sistema pensionistico italiano: un sistema in crisi, di *Mario Bertin*

» 35

LE RELAZIONI INDUSTRIALI NELLA SOCIETÀ POST-INDUSTRIALE

In occasione del suo venticinquennale, l'Isril ha promosso una Tavola Rotonda il 20 ottobre 1987 a Castel S. Angelo presieduta da Franco Marini e a cui hanno partecipato Giuseppe Bianchi, Guido Baglioni, Domenico De Masi, Pietro Merli Brandini. Con tale iniziativa l'Istituto ha inteso avviare una riflessione sui caratteri emergenti della società post-industriale con particolare riguardo agli effetti indotti sul sistema di relazioni industriali

tavola rotonda

Franco Marini

Segretario generale della Cisl

Da inizio ai nostri lavori, consapevole che il mio ruolo di Presidente mi impone di non interferire troppo nel dibattito.

Consentitemi ad ogni modo qualche brevissima considerazione, perché siamo in presenza di un Istituto e di una esperienza di lavoro, nata parecchi anni fa, nel 1962, la cui caratteristica è stata ed è una contiguità politica e culturale forte con la nostra organizzazione. Noi abbiamo sempre ritrovato, in questo polo di elaborazione, un punto di riferimento e di sostegno culturale.

Io vorrei ritornare con il pensiero a tre momenti importanti della vita dell'Isril. Quello iniziale che io ricordo un po' meno come esperienza personale. L'Istituto fu costituito da un gruppo di esperti di contrattazione della Cisl, Merli Brandini, Bianchi, Cacace e Cavezzali, allora segretario confederale della Cisl, con la finalità di sostenere, dal lato dell'elaborazione tecnico-culturale, lo sviluppo della contrattazione aziendale che in quegli anni si sperimentava in maniera consistente nel nostro paese.

Fu uno strumento forte di iniziativa

e di proposta che servì anche ad altre organizzazioni sindacali. Infatti l'Isril pur vivendo un rapporto privilegiato con la Cisl, ha teso a raccordarsi con l'intera esperienza sindacale italiana.

Io ricordo in maniera più diretta la successiva esperienza dell'Isril, il momento del suo rilancio politico all'inizio degli anni '70.

Fu il periodo in cui l'Istituto ebbe come presidente Armato. Armato uomo politico e sindacalista ha svolto un ruolo determinante nell'evoluzione del sindacalismo italiano, soprattutto in relazione al rapporto sindacato-partiti. Egli in tali anni non solo diede prova di coerenza personale optando per la scelta della incompatibilità, ma tramite l'Isril diede un importante contributo alla reimpostazione strategica dei rapporti sindacati-partiti, nodo critico che il movimento sindacale italiano si è portato dietro dalle sue origini.

Con tale impegno l'Isril arricchì di iniziativa politica la sua azione prima di allora prevalentemente culturale e tecnica.

Il terzo momento, e mi fermo presto

per non contraddire la promessa di brevità', coincide con la meta' degli anni '70, anni molto vivaci per l'esperienza sindacale e, in particolare, per la nostra organizzazione.

L'Isril anche in tale circostanza non si tiro' indietro dall'ambizione di legare la riflessione culturale con l'impegno politico, all'interno della nostra organizzazione, fornendo un contributo di analisi e di proposta sulle linee evolutive del nostro sistema di relazioni industriali e sui pericoli che potevano derivare dalle eccessive rigidità che si stavano introducendo nella gestione del fattore lavoro. In questo tempo l'Isril lavoro' controcorrente, anticipando i termini di una politica contrattuale orientata a recuperare margini di flessibilità e di mobilità del lavoro in vista della necessaria ristrutturazione del nostro apparato produttivo.

Oggi al contrario c'è una indulgenza eccessiva nei confronti di tali esigenze che vengono non di rado strumentalizzate per ottenere una deregulation selvaggia del mercato del lavoro. L'atteggiamento che si sta diffondendo privilegia più l'aggiramento delle vecchie rigidità che non la contrattazione delle nuove flessibilità'.

La Cisl che ha nella propria cultura radicato il valore della contrattazione non può che riproporre la validità della negoziazione quale mezzo per una regolazione corretta del mercato del lavoro.

La stessa considerazione vale nei confronti dell'egalitarismo quale strategia retributiva. Alla meta' degli anni '70 avevano fondati motivi gli amici dell'Isril nel richiamarci alla necessità di non eccedere su tale strada che, percorsa in modo indiscriminato, avrebbe portato ad un appiattimento immotivato della struttura salariale, penalizzando la professionalità'.

Oggi però bisogna correggere gli eccessi opposti, alimentati dalle pratiche salariali discriminanti in atto nelle aziende. La giungla dei superminimi indi-

viduali, dei fringe benefits, rischia di polverizzare la struttura salariale al di fuori di una coerenza di equità'. La correzione all'eccesso di egualitarismo non può che ricadere nell'azione contrattuale delle parti, così come è avvenuto e sta avvenendo nei rinnovi contrattuali che hanno riproposto corretti aggiustamenti nei differenziali di qualifica.

Queste considerazioni, in questa sede, vogliono soprattutto sottolineare la capacità degli amici dell'Isril di sfuggire agli eccessi delle mode, garantendo al Sindacato una continuità di analisi e di contributi che hanno mai deviato dalla concezione contrattualistica dell'azione sindacale.

In merito al tema specifico di questa tavola rotonda "Il sistema di relazioni industriali nella società post-industriale" mi limiterò a constatare la necessità di approfondire le relazioni che devono intercorrere fra mercato privato e mercato pubblico del lavoro. Ciò nella consapevolezza che la società post-industriale comporterà una espansione delle attività terziarie, al cui interno un ruolo importante sarà sempre svolto dalle strutture pubbliche. La Cisl è consapevole dell'esigenza di armonizzare sempre al meglio i processi di regolazione dei due mercati del lavoro, recuperando generali condizioni di flessibilità e di produttività, tanto che le recenti esperienze contrattuali si muovono nel pubblico impiego in tale direzione. Ciò non vuol dire però acquiescenza passiva nei confronti di stravaganti proposte che tendono a fare del licenziamento la leva minacciosa di una strategia repressiva di produttività. L'ordinamento attuale già contempla strumenti di controllo del rendimento del dipendente che non vengono per lo più utilizzati. Bisogna allora ricostruire un ruolo della dirigenza pubblica che si proponga di gestire il personale, utilizzando tutte le leve necessarie per assicurare la necessaria collaborazione.

Infine non posso sottrarmi ad un tema

di attualità che tocca interessi strategici del sindacato: quello della regolamentazione dell'esercizio dello sciopero. Su questo argomento non sono ammesse improvvisazioni. Da parte nostra siamo favorevoli a fare ogni passo nella direzione di una razionalizzazione dei conflitti soprattutto nei servizi pubblici, a tutela della utenza. Ciò può comportare il passaggio dalla autoregolamentazione alla contrattualizzazione del conflitto, con l'impegno delle parti di tenerlo sotto controllo con l'uso appropriato di procedure di conciliazione, arbitrato, rivitalizzando l'intervento mediatorio del Ministero del Lavoro, all'interno di esplicite norme di condotta vincolanti per le parti nel corso della stessa mediazione. Su questo

terreno si può lavorare. Ciò che avvertiamo è l'intervento legislativo, che ignori il contratto e il ruolo delle parti, l'intervento legislativo che affidi le controversie insorgenti alla giurisdizione ordinaria, l'intervento legislativo che rischi di degenerare, intaccando la libertà dello sciopero, come da alcune parti si va sostenendo.

Su questi temi deve proseguire la riflessione dentro e fuori il Sindacato. Non voglio certo oberare di compiti gli amici dell'Isril, ma solamente sollecitarli perché anche il loro contributo di proposta non venga a mancare in questa delicata fase di vita del sindacato. Ma è ora di passare alla fase ufficiale del nostro incontro. Do la parola al Presidente dell'Isril Giuseppe Bianchi.

Giuseppe Bianchi

Presidente dell'Isril

La società post-industriale è già in atto, anche se tardiamo a prenderne coscienza. Emergono i vincitori e i perdenti di tale transizione: i nuovi ricchi e i nuovi poveri. La disoccupazione e l'emarginazione di frange importanti di cittadini rischiano di delegittimare il sistema di Relazioni Industriali, che deve ristrutturarsi nelle strategie e nei comportamenti per garantire uno sviluppo equilibrato della società post-industriale

Ringrazio Marini, Segretario Generale della Cisl e gli altri amici sia quelli presenti sia quelli che, pur aderendo alla nostra iniziativa come Giugni, Accornero, Treu, ci raggiungeranno, se possibile, nel corso della serata a causa di sopraggiunti imprevisti.

Marini ha già tracciato alcune tappe del nostro percorso di Istituto iniziato venticinque anni fa quando l'attenzione nei confronti dell'attività di ricerca era meno presente e quando il rischio imprenditivo di tali iniziative era sicuramente più elevato. Abbiamo sopravvissuto alle difficoltà, abbiamo costituito un gruppo di lavoro qualificato ed affiatato, abbiamo creato occasioni perché decine di giovani tramite lo Isril, si qualificassero offrendo loro un modello pluralistico di convivenza culturale.

Abbiamo preservato una condizione di autonomia di giudizio e di comportamento, abbiamo conservato una coerenza di impegno nei confronti di quelle forze di cui abbiamo condiviso i valori di solidarietà sociale. Abbiamo infine la presunzione di aver contribuito al processo di modernizzazione del Paese saldando la ricerca con proposte operative affinché l'evoluzione del sistema di relazioni industriali asseccasse lo sviluppo economico e sociale, nel rispetto dei principi dell'equità.

Ovviamente non ci sentiamo giunti al traguardo; abbiamo ancora obiettivi da affidare al futuro.

Noi non pensiamo a risultati esaltanti e rimaniamo tutt'ora estranei alla tentazione delle grandi dimensioni.

Noi avvertiamo i vantaggi del lavoro

artigianale dove il prodotto e' personalizzato e vive ancora di tensioni ideali.

La fondamentale condizione di accompagnamento e' la salvaguardia della nostra cultura e tradizione cooperativa che fa dell'Isril una struttura autogestita. A tale proposito mi compete ringraziare tutti coloro i quali - membri del consiglio di amministrazione, membri del comitato scientifico, soci dell'Isril - lavorano nell'Isril individuando in questa solidarieta' di gruppo una risorsa importante della nostra esperienza.

Veniamo ora al tema della tavola rotonda: "Le relazioni industriali nella societa' post-industriale". Io assumo il termine di societa' post-industriale nel suo significato piu' lato, includendovi tutte le variabili culturali, tecnologiche, strutturali che stanno mutando i connotati tradizionali della societa' industriale verso un qualcosa i cui contorni non sono chiaramente definiti.

Per quanto lo scenario futuro della societa' post-industriale non sia chiaramente delineato e' possibile coglierne fin d'ora alcune implicazioni, soprattutto con riferimento al mercato del lavoro e ad i suoi presumibili equilibri.

L'attenzione inoltre viene posta non tanto alle previsioni quantitative che scontano anche per il futuro la continuita' di una disoccupazione strutturale, quanto agli squilibri qualitativi del mercato del lavoro, i quali non meno dei primi, concorreranno a creare tensioni sociali con riflessi sul sovrastante sistema di relazioni industriali. Alcuni sintomi sono gia' chiaramente avvertiti in quanto, anche se tardiamo ad assumerne consapevolezza, nella societa' post-industriale ci troviamo inseriti da alcuni anni. Della qual cosa non ci dobbiamo stupire considerando che i nostri predecessori cominciarono a dominare il concetto di societa' industriale, ottantanni dopo che tale realta' ha cominciato a diffondersi.

I segni del cambiamento in atto sono oggi descrivibili in questi termini: predominano le attivita' di servizio; le

risorse principali sono le conoscenze, la creativita', l'informazione; la struttura professionale premia i professionisti, i tecnici, gli operatori del tempo libero; i valori culturali esaltano i fattori di competitivita' e di selezione meritocratica; le sfide riguardano soprattutto la qualita' della vita e l'ecologia dell'ambiente; la tecnologia, nelle sue varie applicazioni, ristruttura le forze produttive e i poteri nella societa'.

Questi processi, nella loro evoluzione spontanea, hanno gia' creato nuove disuguaglianze, divaricazioni crescenti di status. Emergono i vincitori ed i perdenti di tale transizione; i nuovi ricchi e i nuovi poveri, con accentuazione dei processi di marginalizzazione a danno di coloro che non riescono ad inserirsi nei circuiti di sviluppo per difetto di cultura, o di sponsorizzazione. E le previsioni al futuro, in assenza di interventi correttivi, tenderanno ad accentuare tali distorsioni.

Gorz in un recente saggio, riprendendo dati elaborati da alcuni istituti tedeschi di confidenza sindacale, quantifica gli assetti di un futuro mercato del lavoro, sempre piu' "giapponesizzato".

- Si ridurra' il mercato del lavoro stabile, qualificato, sindacalizzato, quello delle grandi imprese di beni e di servizi, la cui occupazione non superera' il 25% del totale;

- si rafforzera' il mercato del lavoro periferico delle piccole imprese sottoposto alle fluttuazioni del mercato con variabilita' di reddito e di orari per i lavoratori;

- crescerà a dismisura, intorno al 50%, il mercato dei lavoratori marginali, sottoccupati, disoccupati, stagionali nonche' dei nuovi "servitori" alle persone (camerieri, ristoratori) che gia' rappresentano il grosso della nuova occupazione degli anni '80 in tutti i paesi occidentali.

E' evidente che una tendenza del genere, qualora non fosse corretta, avrebbe un effetto delegittimante sul sistema di relazioni industriali, rinchiuso negli

ambiti ristretti del mercato del lavoro protetto. Il governo delle tensioni sociali diverrebbe sempre piu' difficile. Lo sviluppo tumultuoso della societa' civile avrebbe sempre meno argini entro i quali ricondurre la piena degli interessi in conflitto.

I sindacati confederali rischierebbero, in tale prospettiva, di pagare il prezzo piu' alto perche', restringendosi la loro base rappresentativa, perderebbero progressivamente contatto con la maggioranza dei lavoratori, chiudendosi in una posizione di prevedibile involuzione corporativa.

Spetta quindi al sindacato assumere un ruolo attivo contro i rischi di "giapponizzazione" del mercato del lavoro, prospettiva implicita nell'affermarsi anarchico della societa' post-industriale. Quindi il sindacato in questa fase di transizione e' chiamato a far fronte allo stesso tempo a compiti vecchi e a compiti nuovi. Compiti di governo dei processi di innovazione in atto recuperando alla sua azione contrattuale la necessaria elasticita', attraverso il dispiegarsi di una piu' convinta partecipazione alla gestione dei processi innovativi; ma nello stesso tempo, sviluppo di nuovi terreni di impegno sul piano dei modelli culturali e dell'azione concreta, orientata allo sviluppo dell'occupazione e alla stimolazione di nuovi incontri fra domanda ed offerta di lavoro.

Tali obiettivi vanno ben al di la' di un processo di deregolazione, sul quale si accende il dibattito in corso anche se lo comprende. Il tema generale di un recupero di flessibilita' del lavoro, in un'ottica di efficienza strutturale e di sostegno all'occupazione, propone azioni diverse.

Un primo discoso riguarda ovviamente il rapporto salari-occupazione e la reciproca compatibilita'. Il costo aggregato del lavoro e la sua dinamica non e' sicuramente influente sugli equilibri del mercato del lavoro, per cui la politica dei redditi costituisce lo scenario piu' appropriato per una politica del-

l'occupazione. Ma cio' non basta:

- occorre sensibilizzare ulteriormente la manovra salariale rendendola flessibile al tasso di disoccupazione dei vari subsistemi territoriali;
- occorre articolare, sviluppare la logica dei contratti di solidarieta', dei salari di ingresso, delle retribuzioni a tempo parziale, e cosi' via, manovrandola localmente, nelle aree territoriali e per le categorie piu' svantaggiate, al fine di una incentivazione mirata della nuova occupazione.

Un'altra angolazione riguarda la messa a punto di politiche locali del lavoro per il sostegno della nuova imprenditorialita' diffusa. La societa' post-industriale apre nuovi spazi alle imprese minori per la soddisfazione di bisogni personalizzati e la versatilita' delle nuove tecnologie abbassa la soglia di ingresso. Una politica del lavoro appropriata, flessibile, manovrata contrattualmente, puo' contribuire a far riemergere il "sommerso" nei diversi sistemi economici locali, contribuendo cosi' all'armonizzazione dei relativi mercati del lavoro. Gli attori istituzionali e le forze sociali hanno ampi spazi di collaborazione a livello locale per sostenere lo sviluppo della nuova imprenditorialita' e le politiche del lavoro, integrate con altri strumenti finanziari e di assistenza tecnica, possono esercitare un ruolo stimolatore in vista del recupero della maggior parte dei lavoratori ad un lavoro di tipo regolare.

Ma ancor piu' decisiva in questo scenario post industriale, e' a mio parere la manovra sugli orari di lavoro. Argomento questo disgraziatamente finito tra le contrapposizioni ideologiche e infine arenatosi. Eppure noi siamo di fronte ad una verita' chiara: per produrre di piu' non occorre lavorare di piu' o meglio quantita' crescenti di produzione sono possibili con quantita' decrescenti di lavoro. Inoltre, in prospettiva le nuove tecnologie ridurranno ancor piu' drasticamente il consumo di lavoro per unita' di prodotto. La socie-

ta' e' cosi' di fronte ad un dilemma: riadeguare le politiche di redistribuzione del reddito e del lavoro, favorendo uno sviluppo generalizzato ed equilibrato oppure accettare passivamente gli squilibri sociali derivanti dalla emarginazione di larga parte della popolazione, quale conseguenza dell'innovazione tecnologica. Trattasi di una questione che Bernard Russell gia' poneva a meta' del secolo nei seguenti termini: "Gli operai continuano a lavorare otto ore, si producono troppi spilli, molte fabbriche falliscono e meta' degli uomini che lavorano in questo ramo si trovano disoccupati. Insomma il totale delle ore lavorative e' ugualmente ridotto con la differenza che meta' degli operai restano tutto il giorno in ozio mentre meta' lavorano troppo. In questo modo, la possibilita' di usufruire di piu' tempo libero, che era il risultato di un'invenzione diventa un'universale fonte di guai anziche' di gioia. Si puo' immaginare niente di piu' insensato"? Nonostante questo avvertimento, la coscienza del problema e' ancora oggi inadeguata. Basti pensare che dal '73 all'86 siamo rimasti ancorati in Italia alle 40 ore settimanali, con marginali adattamenti sugli orari annui, nonostante l'innovazione tecnologica sperimentata e la crescita a dismisura della disoccupazione giovanile. Faccemmo meglio nei periodi precedenti, sicuramente meno propizi allorché pilotammo la riduzione dalle 48 ore alle 40 ore settimanali, nel corso degli anni '70. Stanno facendo meglio altre economie occidentali, Germania, Francia, Regno Unito, Belgio che hanno gia' abbattuto il limite delle 40 ore settimanali.

Nessuno sottovaluta le implicazioni economiche del problema e gli effetti sulla competitivita' delle imprese. Cio' significa che occorre definire strategie concordate che tengano conto contestualmente dei rapporti tra orari - produttivita' - salari, attraverso un corretto intreccio fra i diversi livelli contrattuali. Contestualmente occorre operare per ridurre il divario tra orari contrat-

tuali e orari di fatto, per introdurre fattori di elasticita' e di reversibilita' nei diversi regimi di orari, per adeguare, con opportuni strumenti di regolazione del mercato del lavoro, l'offerta alle variazioni della domanda e così via.

I problemi sono certo complessi ma deve sorreggere tale impegno la consapevolezza che non esistono vie alternative, se si vuole una ricomposizione del mercato del lavoro.

Le soluzioni alternative fino ad oggi sperimentate sono risultate di scarsa efficacia: sia quella che ha prodotto l'ampliamento degli organici della pubblica amministrazione per dare risposta alla disoccupazione in quanto gli effetti sulla spesa pubblica e sull'efficienza dei servizi sono risultati negativi; sia quella legata a forme di salario sociale per il disoccupato, in quanto ai costi dell'operazione si sono sovrapposti quelli dell'emarginazione pur sempre avvertita da parte dei beneficiari.

Indubbiamente l'obiettivo del sindacato di fare della riduzione degli orari di lavoro la leva strategica contro i rischi di giapponesizzazione del mercato del lavoro, presuppone l'elaborazione di nuovi valori culturali in grado di ridare contenuto positivo al tempo non lavorativo. Il lavoro retribuito potra' cessare di occupare la maggior parte della vita del lavoratore. Occorrera' allora allargare la sua coscienza professionale, orientando il suo tempo libero verso forme di impiego socialmente ed economicamente valide. In Italia gia' esiste una vasta tradizione di volontariato. Il sindacato, in sintonia con altri movimenti, dovra' assumersi il compito di orientare la maggior disponibilita' di tempo libero del lavoratore a favore dello sviluppo di piani di assistenza sociale, di gestione dei servizi urbani, così da favorire la tendenza parallela verso una deburocratizzazione degli stessi servizi, passandoli progressivamente dallo Stato alla societa' civile.

La maggiore autogestione del tempo

lavorativo da parte del lavoratore potrà allora combinarsi con una maggiore autogestione del tempo libero.

La società del 2000 riceverà in eredità questi problemi e dalla sua capacità di gestirli deriverà il livello di benessere e il destino dei valori democratici, affermatosi con difficoltà negli ultimi secoli del millennio in corso.

La tenuta del sistema di relazioni industriali nella società post-indu-

striale richiederà quindi uno sforzo concettuale imponente che tenga conto delle mutate condizioni strutturali e sociali.

L'Isril ha piena consapevolezza di questa sfida intellettuale e spera di poter fornire ancora un contributo di analisi e di proposta, nella sua tradizionale collocazione di istituto di confidenza sindacale che vede nella vitalità di tale istituzione una garanzia per lo stesso assetto democratico.

Guido Baglioni

Ordinario di Sociologia economica Università di Brescia.

Presidente Cesos

La società post-industriale propone una pluralità di tipi di lavoro, di figure professionali, di regimi di impiego. Ciò rimette in causa una delle principali conquiste dell'esperienza sindacale, la generalizzazione della tutela affidata all'estensione della contrattazione collettiva. Lo sviluppo del pubblico impiego propone inoltre problemi di armonizzazione dei trattamenti economici e normativi e degli standards di produttività fra mercato del lavoro pubblico e privato

Io penso che prevedere quale sarà la situazione delle relazioni industriali nella società post industriale, quindi nel futuro, come diceva Marini, sia un compito particolarmente difficile. Molto spesso previsioni deterministiche basate sull'analisi delle condizioni strutturali sono state smentite dalla realtà.

Le variabili che giocano in un campo così complesso, e spesso, a priori indeterminato, come quello delle relazioni industriali, suggeriscono una cautela, ed è per questo che preferisco, sia per temperamento che per le cose di cui mi occupo, fare alcune osservazioni su come stanno andando effettivamente le cose nel campo delle relazioni industriali. E questo non tanto con riferimento alla situazione italiana, perché la situazione italiana è iperconosciuta agli addetti ai lavori, e qui sono presenti alcuni tra i maggiori protagonisti delle relazioni industriali, ma ampliando l'analisi al contesto europeo.

Cio' anche perché, come si desume dall'itinerario di ricerca dell'Isril, tracciato da Franco Marini, ci siamo

liberati dall'idea che l'Italia sia un caso peculiare che possa preservare nel futuro caratteristiche culturalmente, socialmente e politicamente autarchiche, senza confrontarsi con quanto avviene in altri paesi.

L'Italia certamente conserverà alcune sue peculiarità nel contesto europeo, tra cui una positiva, dal punto di vista di chi si mette vicino al sindacato dei lavoratori, che è il grado di tenuta mediamente più elevato dell'associazionismo sindacale rispetto alla maggioranza degli altri paesi; ma, nel contempo, svilupperà molti elementi comuni alle esperienze di relazioni industriali dei principali paesi europei.

Venendo al tema della tavola rotonda, cosa significa essere nella società post industriale, per chi come noi si propone l'obiettivo di valutare l'evoluzione attuale e prospettiva dei sistemi di relazioni industriali?

A mio parere, essere nella società post industriale significa che si è definitivamente esaurita l'esperienza del secondo dopoguerra, intendendo, per se-

condo dopoguerra, quel trend evolutivo che comincia negli anni della ricostruzione e si prolunga per quasi un trentennio fino alla meta' degli anni '70.

In questo periodo si assiste ad un tendenziale riallineamento dei rapporti di potere, fra capitale e lavoro a vantaggio, complessivamente, del lavoro, specie per mezzo della contrattazione collettiva.

E' alla fine di questo periodo che si pone il problema delle nuove Relazioni Industriali, al cui interno individuare il ruolo del sindacato.

Come gia' detto in altre occasioni, quello che avverra' non e' ancora molto chiaro. E' invece chiaro cio' che non e' avvenuto nell'ultimo decennio, ossia la disfatta delle rappresentanze dei lavoratori, da molti ipotizzata ed enfatizzata.

Parlo dell'Europa perche', l'esperienza americana e' una eccezione sulla quale bisogna essere cauti e che comunque e' di difficile esportazione in Europa. Quello che avviene negli Stati Uniti, in altri termini, puo' essere un elemento di training per altri campi, ma non per le relazioni industriali.

Rimanendo nel panorama europeo, devo dire che la disfatta del sindacato, e soprattutto il ribaltamento dalle fondamenta delle relazioni industriali del periodo precedente, non e' avvenuto. La documentazione raccolta evidenzia anzi negli ultimi tre anni una ripresa dei movimenti sindacali, riattivandosi una ristabilizzazione di rapporti tra le rappresentanze dei lavoratori e gli altri attori del sistema, imprenditori e Stato.

In particolare, sembra che la ristabilizzazione riguarda piu' i rapporti bilaterali tra le parti sociali che non quelli con lo Stato, pur in presenza di situazioni inedite e di un panorama variegato dal quale e' difficile desumere tendenze generalizzate.

Quanto detto, ovviamente, non vuole negare che la situazione sia molto cambiata rispetto al periodo che io chiama-

vo del "secondo dopoguerra", anche se a volte si esagera la dimensione del cambiamento. Cio' e' vero soprattutto per coloro che si avvicinano all'esperienza delle relazioni industriali con una sensibilita' che rimane esterna al movimento sindacale, facendo riferimento prevalente ad un periodo che e' eccezionale ed unico nella storia delle relazioni di lavoro, come gli anni dal 1968 al 1973.

Tale periodo non e' la norma, anzi rappresenta una fase fino adesso unica, dagli inizi del secolo ad oggi, per i paesi a capitalismo avanzato.

Nel giudicare l'evoluzione del sistema di relazioni industriali, quindi, non bisogna prendere a riferimento gli anni dal 1968-73 anche se, magari, autobiograficamente per la maggior parte dei militanti, dei dirigenti sindacali attualmente operanti, quegli anni rappresentano il periodo cruciale del loro impegno.

L'esperienza sindacale e' intrinsecamente ciclica anche se nel secondo dopoguerra ha acquisito una maggiore stabilita'. Uno dei fenomeni, per esempio, di questa maggior stabilita' e' che la disoccupazione gioca meno che nel passato. Cioe' mentre nel passato la disoccupazione massiccia determinava un abbassamento nevralgico della congiuntura sindacale, dal punto di vista dei lavoratori, negli ultimi 10 anni la disoccupazione non ha avuto gli stessi effetti del passato.

Pur con le limitazioni sopradelineate, il panorama delle relazioni industriali e' cambiato e il sindacato si trova di fronte grossi problemi, alcuni dei quali di carattere strutturale.

Un primo problema e' quello connesso, come ha richiamato Bianchi, alle modificazioni in atto nel mercato del lavoro. In particolare la pluralita' di regimi di lavoro, di figure professionali, di tipi di impiego, formalmente diversi da quello classico del contratto a pieno tempo e a tempo indeterminato, portano ad una difficoltà intrinseca per l'azione sindacale.

Cio' rimette in causa alcune delle

principali conquiste dell'esperienza sindacale, la generalizzazione della tutela, affidata all'estensione della contrattazione collettiva.

Ora il sindacato si trova a non avere piu' questa possibilita' per cause, in primo luogo, inerenti alla composizione del mercato del lavoro e della forza lavoro.

Un altro elemento di novita' importante riguarda il comportamento degli imprenditori. C'e' abbastanza concordanza, fra gli analisti, nel ritenere che, salvo gruppi particolari, gli imprenditori dei paesi europei non abbiano fatto una scelta "antiunions", nel senso che non hanno deciso di lottare espressamente per eliminare il sindacato dalle relazioni di lavoro. Cio' e' accaduto, ma non e' la tendenza dominante.

Quello che, invece, crea piu' problemi al sindacato e' la grande capacita' di iniziativa dimostrata dagli imprenditori.

In fondo gli imprenditori avevano sempre subito le relazioni industriali mediando al meglio dal loro punto di vista. Negli ultimi anni, invece, hanno dimostrato grande capacita' manageriale nella gestione del lavoro e del personale, un impressionante dinamismo, e qui, naturalmente, ci sono proposte che il sindacato puo' accettare e altre no.

Marini ha gia' richiamato i limiti entro cui recuperare la flessibilita' del lavoro. Io mi riferisco ad altre proposte in tema di partecipazione. Ad esempio, se l'azionariato dei dipendenti prendesse piede, se avesse una espansione a livello popolare come vuole, ad esempio, il governo inglese, questa sarebbe una sfida per il sindacato molto piu' aggressiva che non le pratiche anti-sindacali di certi gruppi di imprenditori belgi o francesi e, in alcuni casi, italiani.

Un terzo punto su cui mi sembra importante porre l'accento riguarda il tendenziale cambiamento dei rapporti fra le parti sociali, e il terzo attore, lo Stato, ed in particolare, i Governi, perche' i parlamenti hanno ormai peso

ridotto in tutti i paesi a democrazia rappresentativa.

Ora qui ci sono alcune novita' che non possiamo ignorare. Anzitutto ci sono meno Governi "prolabor": i Governi di sinistra, o di centro-sinistra risultano numericamente inferiori a 10 anni fa. Non e' vero invece che c'e' un fenomeno di instabilita' continua delle maggioranze, anzi c'e' semmai, una tendenziale maggiore stabilita' per le maggioranze conservatrici.

Inoltre vi sono stati dei casi importanti, anche se non generalizzabili, in cui i governi esplicitamente a favore del mondo del lavoro, non hanno comportato la rinascita sindacale: il caso francese e spagnolo sono emblematici a questo riguardo. E' vero che sono governi che si sono trovati a gestire una politica economica spesso non molto diversa, per ragioni obiettive, da quella di governi tendenzialmente meno avanzati sul piano della composizione politica. Sta di fatto che la coincidenza fra quadro politico di sinistra ed espansione della forza del sindacato non si e' piu' verificata. D'altra parte, non si e' verificato neppure l'opposto, nel senso che ci sono dei sindacati che hanno dimostrato una capacita' di tenuta anche con un quadro politico non favorevole o meno favorevole del passato e l'esperienza tedesca, da questo punto di vista, e' estremamente significativa.

Cio' porta alla conclusione che in questi 10 anni di crisi, la tenuta dei movimenti sindacali non sembra necessariamente correlata a rapporti piu' o meno privilegiati con i governi in carica.

Anche se forse e' presto per cogliere tendenze di medio e lungo periodo, sembra indubbio che le esperienze sindacali che dimostrano una maggiore capacita' di tenuta, pur con crisi specifiche di rappresentanza, sono quelle dotate di maggior forza endogena. Questo e' il caso tipico della Gran Bretagna. Se il sindacato, in Inghilterra, non fosse stato intrinsecamente forte sarebbe stato spazzato via.

In coerenza di questa forza intrinseca, le esperienze sindacali con maggior tenuta sono quelle che si sono cimentate con i processi di concertazione, consentendo al sindacato di assumere la rappresentanza e la tutela generalizzata dei lavoratori. I sindacati, invece, che vi hanno rinunciato o non sono riusciti a farlo hanno tenuto meno.

Un altro dato di analisi precedentemente ricordato, riguarda la connessione tra il ruolo di intervento dello stato nelle relazioni industriali e crescita di peso occupazionale del pubblico impiego.

E' indubbio che in tutti i paesi il pubblico impiego ha giocato un ruolo piu' rilevante nelle relazioni industriali di questi 10 anni, ed e' altrettanto vero che cio' ha coinciso anche con un maggior intervento o legislativo o di politica economica dei governi, e quindi dello Stato, nelle relazioni industriali.

Questa e' una tendenza fino ad ora abbastanza certificabile, alla quale si sovrappone la difficolta' per il Sindacato di trovare dei punti di equilibrio tra la tutela offerta ai lavoratori che operano in settori competitivi sul mercato internazionale ed i lavoratori pubblici e privati impiegati in settori che sono al riparo della concorrenza internazionale.

Questo costituisce uno dei problemi prioritari dei prossimi anni, che mantiene, ad esempio, la sua rilevanza anche in paesi come la Svezia, la cui politica salariale e di relazioni industriali si era da tempo richiamata a obiettivi di solidarieta' sociale.

Un altro tema di grande rilievo per il mondo del lavoro riguarda il rapporto fra la tutela dei pensionati e la tutela delle forze lavoro in attivita', problema che sta diventando drammatico in alcuni paesi, come l'Italia. Tale argomento ha implicazioni economiche, organizzative ma anche etiche.

Infatti se da un lato e' sintomo di civilta' garantire chi ha lavorato e si trova in stato di quiescenza, altrettanto doveroso e' informare le nuove leve di

lavoro circa i problemi e le prospettive del sistema pensionistico pubblico, per creare una necessaria coscienza previdenziale.

Tema questo di rilievo europeo, esaltato dalle tendenze demografiche e del mercato del lavoro, che sono accelerate dalla transizione verso la societa' post industriale.

Un'ultima riflessione interessa la tendenza verso la decentralizzazione contrattuale.

Tutti i sistemi di relazioni industriali negli ultimi dieci anni sono andati verso un decentramento dell'attivita' negoziale soprattutto nell'industria e nei servizi.

Questa tendenza, fino a qualche anno fa, veniva intesa come fonte di indebolimento del potere sindacale, in quanto frazionava la strategia contrattuale in un aziendalismo privo di respiro politico. Oggi tende ad essere rivalutata in numerosi paesi, all'interno di un miglior raccordo fra i vari livelli contrattuali.

Da questo punto di vista, occorre dire che il modello bipolare italiano e' sufficientemente avanzato e cio' ci mette gia' in condizioni di maggior favore ed e' uno dei dati strutturali che spiega la miglior tenuta del nostro sistema di relazioni industriali. Ma non basta questa constatazione per il futuro.

L'obiettivo di rilanciare la presenza del sindacato a livello aziendale, con riferimento ai lavoratori stabili e qualificati della grande impresa, di cui parlava Bianchi, deve saldarsi con una attenzione crescente ai problemi rivendicativi delle piccole e medie industrie nonche' dei lavoratori meno forti sul piano professionale. Cio' comporta lo sviluppo di nuove forme di partecipazione, di corresponsabilita' del sindacato ai problemi della gestione aziendale.

La tematica della democrazia industriale e della democrazia economica e' destinata cosi a riprendere vigore nel dialogo contrattuale e cio' richiede al Sindacato duttilita' di posizione, evitando i rischi di sradicamento dalla sua

Domenico De Masi

Ordinario di Sociologia del lavoro Università di Roma

Nella società post-industriale prevale la produzione di simboli, di informazioni, di conoscenze; il lavoro creativo sarà più diffuso del lavoro esecutivo, e la posta in gioco delle relazioni sociali sarà la capacità di programmare il progresso, di elaborare i migliori modelli di futuro e di imporli ad altri. Ma, normalmente, chi modella il futuro si disinteressa delle vittime e chi difende le vittime si dimostra spesso incapace di modellare il futuro. Il sindacato deve uscire da tale dicotomia con una nuova strategia di sintesi

Ennio Flaiano diceva: "non ho letto Marx ma sono amico di Trombadori". Io mi trovo qui in una situazione abbastanza simile: sono amico di Bianchi e di Merli Brandini, e spesso ci scambiamo delle idee.

Sono facilitato nelle cose che dirò perché proprio in questo periodo abbiamo terminato, per l'Isvet, una ricerca sul futuro del lavoro industriale e delle relazioni industriali in Italia, al 1995. Pertanto, mi limito a sintetizzare qui le conclusioni cui siamo arrivati con questa ricerca, che cerca di individuare i fattori a favore di un miglioramento della condizione dei lavoratori italiani negli anni 90; i fattori che agiranno contro questo miglioramento; i problemi che i lavoratori dovranno affrontare dentro la fabbrica e fuori della fabbrica; le future poste in gioco delle lotte sociali; i rapporti tra lavoratori e sindacati; i rapporti tra i vari sindacati; in che cosa le relazioni industriali resteranno uguali nei prossimi anni e in che cosa cambieranno.

Il nostro studio, naturalmente, parte da un "pregiudizio" - i pregiudizi costituiscono le "matrici costruttive della realtà" e quindi sono molto utili. Il pregiudizio è non che si andrà verso la società post-industriale, ma che si sta già, da alcuni anni, nella società post industriale.

Wilde diceva che la vita è ciò che succede mentre noi pensiamo ad altro: ecco, mentre noi pensavamo ad altro si passava dalla società industriale alla

società post-industriale.

Cos'è la società post industriale? È una società non più centrata sulla produzione dei beni materiali ma centrata sulla produzione di simboli, di informazioni e di conoscenze.

L'altro aspetto importante è che diventa centrale non più il lavoro esecutivo (al quale la società industriale ha dedicato tanto spazio, tante lotte, tanta intelligenza) ma il lavoro creativo.

Terzo aspetto importante, e che ci porta nel cuore del nostro problema, è che nella società industriale la posta in gioco delle lotte sociali era l'appropriazione della ricchezza, l'appropriazione del plusvalore, mentre nella società post-industriale la posta in gioco è chi riesce ad elaborare i migliori modelli di futuro e riesce a imporli agli altri. Non che la battaglia per l'appropriazione della ricchezza diventi secondaria, o sia del tutto obsoleta, ma la lotta centrale verte su chi sa elaborare i migliori modelli di futuro e su chi li sa imporre agli altri. Però dobbiamo tener conto di un particolare emerso dalle varie ricerche che si sono fatte sull'argomento: coloro che sono particolarmente capaci di modellare il futuro, cioè di programmare il progresso (il quale fa sempre delle vittime), sono cinici e si disinteressano delle vittime; mentre coloro che si interessano delle vittime, che le difendono, tendenzialmente non sono capaci di modellare il futuro.

C'e' quindi una dialettica sbilanciata tra progettisti di futuro, tendenzialmente cinici nei confronti delle vittime, e difensori di vittime tendenzialmente incapaci di modellare il futuro. La storia italiana degli ultimi 30 anni mi sembra che confermi in pieno questo sbilanciamento tra le forze in campo.

Di qui, secondo me, l'importanza di progettare il futuro, e di qui anche l'importanxxa di gruppi intellettuali come l'Isril, che cercano di conciliare le due cose, fornendo anche ai "difensori delle vittime" dei buoni strumenti per progettare il futuro.

Io credo che noi possiamo superare l'impasse in cui ci troviamo a causa di questa dialettica sbilanciata, proprio grazie all'azione di gruppi intellettuali che diano questo tipo di contributo ad entrambe le parti.

Ma torniamo al nostro problema in che misura e in che modo nel prossimo futuro cambieranno le premesse delle Relazioni industriali e cambieranno le Relazioni Industriali? Anzitutto, quali sono i fattori che, a mio avviso, spingono verso un miglioramento della condizione dei lavoratori o verso un peggioramento di questa condizione oggettiva?

A favore della condizione dei lavoratori spinge il fatto che, assai probabilmente, ci sara' una maggiore stabilizzazione del mercato del lavoro; il grosso delle ristrutturazioni e' stata fatta e, quindi rallentera' il ritmo con cui queste ristrutturazioni avranno luogo; tra l'altro molte previsioni danno per quasi certo che la curva dello sviluppo tecnologico, essendo non lineare, avra' un declino o ad un certo punto si stabilizzera'.

De Solla Price ha calcolato che, dal 1660 ad oggi, gli scienziati viventi sono stati sempre l'85% di tutti gli scienziati vissuti in tutte le epoche; cioe', fatti 100 gli scienziati che son vissuti in tutte le epoche, l'85% e' vivente. Se questo trend fosse lineare noi dovremmo arrivare, nel 2200, ad avere negli Usa 4 scienziati per ogni americano, il che e'

impossibile, come capite.

Molto probabilmente ci sara' piu' tempo libero: siamo passati da una media di 300 mila ore vissute dai nostri nonni, ad una media di 600 mila ore vissute dalla nostra generazione. Il tempo di lavoro, contemporaneamente, e' sceso da 120 mila ore a 80 mila ore. Tutto autorizza a credere che il tempo libero aumentera' ancora nei prossimi anni.

Inoltre e' probabile che aumentera' notevolmente il peso della professionalita', soprattutto nei gruppi che svolgeranno mansioni piu' creative; che gli orari saranno piu' flessibili; che ci sara' maggiore mobilita'.

Contro questi vantaggi, quali sono gli svantaggi per i lavoratori? Assai probabilmente i meno professionalizzati, i meno giovani e i dipendenti delle aziende che non hanno ancora portato a termine la ristrutturazione, avranno una situazione di maggiore precarieta'.

Ci saranno nuovi lavori ripetitivi che si andranno ad affiancare, in parte, a quelli precedenti (pensate, per esempio, ai lavori ai videoterminali); molto probabilmente aumentera' la concorrenzialita' tra i lavoratori man mano che si accrescera' l'importanza del lavoro creativo rispetto a quello esecutivo; probabilmente ci sara' minore assistenzialismo e minore garantismo.

Di conseguenza, quali problemi i lavoratori dovranno affrontare dentro la fabbrica o fuori della fabbrica?

Dentro la fabbrica, probabilmente dovranno affrontare problemi di perdita di identita' sia dal punto di vista personale, che dal punto di vista di classe e dal punto di vista sindacale.

Forse il piu' importante di questi punti, la perdita piu' importante di identita', e' quella di classe. Un collega molto accurato nella quantificazione - Luciano Gallino - in un suo recente saggio sulla ingovernabilita' ha constatato che ormai in Italia ci sono almeno 22 classi, ognuna intersecata da 11 sottogruppi: 11 x 22 fa ben 242 tra classi e sottoclassi. Anche a non voler essere

così cavillosi, la fine della bipolarità tra proletariato e borghesia mi pare sia un fatto scontato.

Fuori della fabbrica ci sarà da affrontare tutto il problema della ristrutturazione del tempo. Purtroppo il sindacato è molto sordo a questo problema e si sta dimostrando incapace di affrontare il problema del tempo e dello spazio, che rappresentano le due identità più mutate col passaggio del sistema sociale da industriale a post-industriale. Quello che stiamo facendo in questo momento - una conferenza - lo potremmo fare restando ognuno a casa sua; e già oggi almeno il 15-20% di persone potrebbe non andare la mattina a lavorare, non intasare il traffico, evitare il problema dell'affidamento dei figli ecc. solo se si passasse dal lavoro al telelavoro.

È probabile che nel prossimo futuro (30-100 anni) tutto il lavoro manuale dipendente finirà e che l'intera fascia operaia sarà sostituibile con le macchine.

Mi rendo conto che per alcuni intellettuali - ad esempio, quelli di Quaderni rossi - questo è un dramma atroce perché si sono abituati a considerare la classe operaia come centrale per le proprie riflessioni teoriche e per la vita pratica dell'intera società. Però agli operai questo fa piacere, tanto è vero che essi fanno studiare i figli e, appena possono, gli fanno fare non gli operai ma gli impiegati o, possibilmente, i dirigenti.

Comunque, a mio avviso, il problema più importante che i lavoratori dovranno affrontare negli anni 90 è la capacità di ristrutturare il proprio spazio vitale e il proprio tempo di vita.

Poste in gioco di questa sfida sono: la gestione dell'innovazione, finora prerogativa delle tecnostutture; la gestione del tempo con gli orari connessi; il controllo delle differenziazioni salariali che tendono a diventare sempre maggiori; le modifiche organizzative; le segmentazioni culturali; e poi il tourn-

over; i licenziamenti, e così di seguito.

Occorrerà affrontare la lotta a un eccesso di gerarchizzazione selvaggia che oggi il padronato tenta di imporre; di lottare contro nuove forme di autoritarismo che l'informatica agevola, supporta e permette; di controbilanciare spinte individualistiche che la meritocrazia sempre comporta con sé; di controbilanciare spinte corporative.

Ci saranno problemi, poi, legati più immediatamente alle relazioni industriali e alla conflittualità. Si è parlato recentemente e molto di terzizzazione del conflitto; a mio avviso, più che in chiave di terzizzazione (cioè il fatto che, per molti conflitti, ormai la battaglia è prima di tutto tra lavoratore e utente per poi colpire il datore di lavoro; e il fatto che un numero crescente di conflitti avviene nel settore terziario) i conflitti vanno decifrati in termini di lotte tra apparati.

Esistono cinque apparati che ormai entrano in gioco in qualsiasi conflitto di lavoro: l'apparato padronale, l'apparato sindacale, l'apparato politico, l'apparato dell'utenza e l'apparato dei mass media.

Vince chi riesce a trascinare nella lotta tutto il proprio apparato al proprio fianco, e poi chi riesce a implicare il numero maggiore di apparati di altro tipo, specialmente i mass media, che ormai hanno una funzione determinante nel far pendere il piatto della bilancia a favore dell'una o dell'altra parte in lotta.

In che cosa, secondo la ricerca Isvet cambieranno le relazioni industriali e in che cosa resteranno uguali nei prossimi 5-10 anni?

Probabilmente persisterà la diversificazione tra accordi di vertice e volontà di base; probabilmente continuerà la tendenza alla spoliticizzazione, probabilmente continuerà l'importanza della contrattazione a livello aziendale.

Le differenze maggiori, invece, sa-

ranno in questo senso: la cultura dei lavoratori probabilmente sarà portatrice di una carica meno antagonistica; nei settori più dinamici dell'industria si avranno maggiori differenziazioni funzionali tra soggetti della rappresentanza; ci sarà maggiore centralità dell'informazione, più tipi informali di contrattazione e maggiori differenze salariali; i lavoratori saranno meno classisti, daranno più importanza alla soggettività e alla contrattazione individuale. I sindacati, probabilmente, vedranno declinare il loro potere di contrattazione ma vedranno crescere il loro potere di informazione e di consultazione.

Le relazioni industriali, per rispondere al crescente bisogno di chiarezza e di prevedibilità, si proceduralizzeranno sempre di più tramite l'istituzionalizzazione delle prassi e i negoziati politici si sposteranno dal momento vertenziale al momento progettuale.

Ancora, continuerà la convergenza tra imprenditori e dipendenti, le principali questioni salariali e di orario resteranno appannaggio della contrattazione centralizzata.

I sindacati manifatturieri perderanno peso rispetto a quelli del terziario; il sindacato sarà sempre più coinvolto nelle scelte di politica economica; vi sarà maggiore spinta alla partecipazione; vi sarà la crisi dell'egualitarismo ma la richiesta di equità; i sindacati dovranno dare importanza sempre maggiore a problemi sociali come il welfare, il mercato del lavoro, l'assistenza, ma saranno, in questo, sempre più affiancati da associazioni spontanee e da movimenti; si estenderanno sistemi di informazione, discussione e programmazione tipo il Protocollo IRI; l'attenzione solidaristica giocherà a favore del livello confederale; la contrattazione nazionale perderà importanza mentre la contrattazione a livello locale e aziendale aumenterà il suo peso.

La rappresentanza di fabbrica diven-

terà più importante; vi sarà più articolazione a livello settoriale, territoriale e aziendale; vi sarà maggiore esigenza di coordinamento; aumenterà il decentramento produttivo; aumenterà il peso delle aziende medio-piccole; il sistema retributivo diverrà più articolato; la posta in gioco non sarà più la ricchezza ma il potere e l'informazione; probabilmente le relazioni industriali andranno sempre più articolandosi a tre livelli: il singolo lavoratore tenderà sempre più a trattare le proprie questioni personali direttamente con l'azienda senza intermediazioni sindacali; la normativa e la parte economica generale saranno trattate a livello nazionale; l'adattamento delle norme generali alle situazioni specifiche sarà fatto a livello aziendale.

Mi rendo conto che queste sono previsioni opinabili, però le faccio a breve termine, per cui entro il '93-'94 potremmo ritrovarci in questa sala e vedere quante di queste previsioni sono azzeccate.

Mi rendo anche conto che prevedere il prossimo futuro non basta; occorre anche passare all'azione. Ma questo è un compito che spetta ai sindacalisti, ai datori di lavoro e ai lavoratori.

Prima della riunione ho visitato questa sala, e gli spazi adiacenti. Questa sala si chiama la "cappella dei condannati" e il cortile a fianco si chiama "cortile delle fucilazioni". Sul muro di fondo c'è una lapide in cui si dice che in questa sala il Beato Pallotti confortava i morituri. E allora mi sono chiesto chi dei tre - i gendarmi che dovevano fucilare, il condannato che doveva essere fucilato e il Beato Pallotti - si trovava nella situazione peggiore.

Credo che tutti siano d'accordo sul fatto che il Beato fruiva della posizione più comoda. Ebbene, gli intellettuali sono proprio i "Beati Pallotti" della situazione attuale, e io come intellettuale fruisco di questa immeritata comodità.

Pietro Merli Brandini

Socio fondatore dell'Isril

In questa fase di transizione occorre ritrovare una dimensione etica minima, in grado di consolidare l'azione rivendicativa dei lavoratori e questa consiste nel far rivivere i valori del solidarismo, con una attenzione crescente ai problemi della cooperazione internazionale, fra paesi ricchi e paesi poveri

Mi trovo nell'ambigua posizione del fauno mezzo uomo e mezzo cavallo, e cioè mezzo analista e mezzo uomo d'azione che deve operare per fare le cose.

Con l'intervento di De Masi, che spero tutti abbiate apprezzato, la cosa diventa per me ancora più difficile. Come uomo debbo avere almeno due teste per seguire la dimensione politica e creativa che De Masi ha messo in luce.

Diro' pochissime cose. Anzitutto mi ritrovo, con le cose dette da Baglioni che ha fatto una ottima analisi. Giustamente, l'ha collocata non in una visione domestica ma quantomeno europea - per valutare affinità e differenze.

Vorrei mi fosse consentita qualche osservazione complementare visto che dopo 25 anni tutti possiamo dire di avere un po' di storia alle spalle.

All'analisi di Baglioni, aggiungerei una considerazione. Il sindacato è stato sempre una istituzione fortemente dominata da fattori etici ed ideali. Però c'è un tempo eroico del sindacato, quello nel quale si batte per esistere, essere riconosciuto e avere spazio per realizzare solidarietà e giustizia.

Questa dimensione eroica è scomparsa e credo ciò sia giustificato dall'evoluzione delle nostre società. Oggi si battono per il riconoscimento, non formazioni prese da grandi ideali ma piccole forze a ispirazione corporativa tese alla difesa ostinata di interessi limitati.

La domanda è: può sopravvivere un corpo sociale se non ha idealità alte, se non sa legare interessi materiali e interessi ideali?

In questa fase di transizione, la dimensione etica minima capace di consolidare l'azione rivendicativa e di sostegno degli interessi dei lavoratori è quella di far rivivere i valori del solidarismo.

È una cosa estremamente importante: specie in un'epoca in cui questo valore è revocato in dubbio, in un'epoca in cui si parla di società a due velocità, sostenendo i forti, senza curare i deboli. Non è difficile rilevare che molte filosofie vanno in questa direzione, ma come hanno sottolineato prima Bianchi e poi Baglioni questa dimensione deve essere ritrovata, pena l'isterilimento dell'azione sindacale e del sindacato stesso.

Devo aggiungere di più. La dimensione internazionale, forse ci aiuta a capire tutto questo. Nel senso che i valori di solidarietà nelle società sviluppate, sono arrivati ad un punto di stallo per sovraccarico. Lo welfare è in piedi - come ci ricordava Baglioni. Ma al di là di necessarie revisioni la solidarietà va ben oltre gli orizzonti della sicurezza dei lavoratori.

Oggi a tavola, constatavamo una cosa; il mondo industrializzato, sviluppato, opulento è una oasi di privilegio che deve fare i conti con problemi di sopravvivenza di intere popolazioni solo apparentemente lontane ed a noi estranee.

Ci sono già ora milioni di turchi in Germania (che faranno il 40% della popolazione nei prossimi 20 o 30 anni), 3 milioni di algerini che sono in Francia (che saranno fattore di rivitalizzazione

demografica di quel paese), altrettanto accadrà da noi con quel milione di persone o più che lentamente penetrano negli interstizi della nostra società. Che cosa è questo movimento dal sud verso il nord? Non c'è dubbio, è la ricerca - sia pure forzata - di nuovi termini di convivenza di quote, esterne di povertà nel cuore delle società industrializzate.

Bene, quando Brandt disse che il rapporto nord/sud, la solidarietà nord/sud era una condizione di una mutua sopravvivenza, diceva una cosa molto vera e molto seria. Mi domando se questi grandi movimenti di lavoratori che vengono a coprire i posti che non piacciono più ai nostri, non debbano essere compensati con un parallelo movimento nord-sud, in un quadro di ben definita cooperazione che renda possibile lo sviluppo, laddove ristagna, secondo gli orientamenti e i bisogni delle popolazioni locali.

Mi domando se questo sfondo di solidarietà di cui, tra l'altro, cominciano ad avvertirsi alcuni segni, non sia il terreno fecondo dell'impegno futuro anche del sindacato.

Questa nuova dimensione di solidarietà può essere il fattore coesivo, accanto all'azione tradizionale del sindacato per restituirgli quel fattore vitale ed etico di cui oggi ha tremendamente bisogno. Se non ci sono stelle polari non si va avanti, se non ci fosse stato Mosè probabilmente gli ebrei sarebbero ancora schiavi in Egitto.

Lo dico perché dobbiamo riflettere specie quando i tornanti storici non sembrano orientati verso l'alto. Ciò che dico vale per tutti, imprenditori, lavoratori e loro associazioni ma in particolare per la politica. Dopo la sterzata monetarista e utilitaristica di questi anni, la solidarietà può diventare il perno dell'azione politica e sindacale di domani.

Seconda piccola notazione. Baglioni ha fatto trasparire il ruolo che la disoccupazione ha avuto nel far flettere i salari e consentire l'aggiustamento in

particolare alle strutture industriali. Ecco la lezione che ci viene dagli anni più recenti, soprattutto dall'80 in avanti. Dobbiamo riflettere di più ai legami che esistono tra le politiche macroeconomiche, (soprattutto quelle di tipo monetarista con alti saggi di interesse, tese a riassorbire l'inflazione) e gli effetti che esse determinano nel sistema di relazioni industriali.

I legami tra manovra macroeconomica e sistemi di relazioni industriali risultano essere più stretti di quanto, forse, non avessimo immaginato.

Per gli orientamenti politici mi ritrovo pienamente nelle indicazioni che ha fornito Bianchi. Se il mercato del lavoro si frammenta, che cosa possiamo fare, sotto la spinta della solidarietà per dominare la situazione?

Il dato citato da Bianchi è impressionante; negli anni dal '60 fino al '73 in cui, forse, si è parlato meno di riduzione degli orari, l'orario si è ridotto di 8 ore il che non è cosa da poco. Quello che siamo riusciti a fare dal '73 ad oggi, è pressoché zero. Anche se devo ricordare che c'è un patrimonio di dibattito culturale e di sensibilità politica che è stato immeritabilmente sepolto.

Abbiamo speso, nei rapporti unitari tra sindacati, almeno 3 anni con grande passione e tensione ideale per prefigurare soluzioni e traguardi come quello delle 35 ore. Abbiamo anche immaginato traguardi più realistici di quelli indicati da Bianchi, prefigurando una riduzione non immediatamente ottenuta a parità di salario ma, in qualche modo, modulata sul salario orario e finanziata dalla crescita della produttività attesa.

Io non andrei a vedere quello che ha detto Russel 40 anni fa. Perché i grandi spiriti queste cose le hanno sempre prefigurate e raccomandate. Dimezzare gli orari di lavoro creerà ancora dei problemi tra nord, sud. Ma certamente una delle ipotesi prospettate da De Masi mi sembra realistica e fattibile.

Ancora una osservazione. C'e' un altro patrimonio inerte costruito faticosamente all'interno del movimento sindacale; si tratta del problema dell'accumulazione generata e governata anche dai lavoratori.

Baglioni a proposito della Gran Bretagna e degli schemi di capitalismo propugnati dalla signora Thatcher, ci ricorda che, all'abbandono di questo da parte sindacale fa immediatamente riscontro o una iniziativa governativa (magari conservatrice) o un'iniziativa padronale.

Non c'e' bisogno di andare lontano per constatare l'intraprendenza di molte imprese italiane ad esempio, in tema di pensioni integrative.

Non e' un caso dunque che nel momento in cui il sindacato ha abbandonato la bandiera della democrazia economica ha fatto spazio all'iniziativa altrui.

Non mi voglio soffermare molto di piu' su questo.

Vorrei dire una ultima cosa sul rapporto tra mercato del lavoro privato e mercato del lavoro pubblico.

Nella misura in cui lo sforzo di creazione della ricchezza grava su una parte dei lavoratori e dall'altro si diffonde, una decadente gestione burocratica nella produzione dei beni pubblici, c'e' qualcosa di serio da rivedere.

Noi siamo in presenza di una fase nella quale, per dirla in breve, il movimento sindacale con l'ultimo accordo

intercompartimentale nel settore pubblico ha fatto delle proposte molto positive.

Ma mentre il sindacato e' pronto a fare la sua parte il Governo, al di la' della volonta', non e' in grado di farlo perche' non ha personale e agibilita' adeguata al livello dei problemi.

Anche questo, al limite, e' un problema di delegificazione, ma anche di interpenetrazione tra mercato privato e mercato pubblico per date figure professionali.

E' fondamentale un problema di etica armonizzare i due mercati del lavoro superando divisioni e discriminazioni nella distribuzione delle responsabilita'.

Qui sono presenti molti amici, di varia estrazione e per lo piu' di parte Cisl. Essi danno prestigio a questo incontro. Spero che tutte le forze qui presenti continuino quel dialogo che e' stato iniziato 25 anni fa, con mutuo benefico.

Lasciatemi concludere con un augurio a Giuseppe Bianchi perche' mantenga la sua freschezza e il suo vigore al timone dell'Istituto per un avvenire ancora piu' prestigioso.

Spero infine che la schiera dei giovani che e' stata intorno a noi, si arricchisca e faccia nell'Istituto ancora meglio di coloro che ebbero il privilegio di fondarlo.