

## COME RENDERE FECONDO IL PLURALISMO SINDACALE

di PIETRO ICHINO

*Pubblicato sul Corriere della Sera – 9 ottobre 2002*

Il fatto nuovo non è che la Cgil abbia proclamato da sola lo sciopero generale del 18 ottobre e litighi per questo con la Cisl e la Uil. La vera rottura rispetto al passato sta nel fatto che la Cgil oggi non pone più l'unità d'azione con Cisl e Uil fra le priorità strategiche. Neppure all'indomani della gravissima frattura del '48 si era mai letto sull'organo ufficiale della Cgil un titolo come quello apparso nei giorni scorsi su *Rassegna sindacale*: "L'impossibilità di essere unitari". Anche allora la parola d'ordine dell'organizzazione di Giuseppe Di Vittorio era testardamente quella della mano tesa verso i "fratelli separati". Né la Cgil cambiò linea nel periodo buio degli anni '50, quando Cisl e Uil si accordavano per conto loro con la Confindustria di Angelo Costa, che si proponeva esplicitamente di far fuori il sindacato rosso dalle fabbriche. Per trovare chiusure strategiche in qualche modo simili a quelle della Cgil di oggi occorre risalire agli anni '20, quando dalla scissione di Livorno era appena nato il Partito Comunista d'Italia guidato da Amadeo Bordiga.

Guardano con preoccupazione a questa evoluzione coloro che, a sinistra, considerano la spaccatura del movimento sindacale come una iattura grave per l'opposizione. Ma sono preoccupati anche molti esponenti del mondo imprenditoriale: contrapposizione insanabile tra le confederazioni maggiori significa pesante aggravio dei costi di transazione, rincorse salariali, pratiche ostruzionistiche, drastica riduzione della coesione sociale. L'"accordo separato" stipulato da una parte soltanto porta con sé il rifiuto drastico, la non accettazione e non collaborazione dell'altra parte.

Né la sinistra sofferente né gli imprenditori devono, però, cadere nell'errore di coltivare ancora la vecchia idea, di origine marxista, che le "contraddizioni in seno al popolo" siano sempre tutte risolvibili all'interno di un'unica organizzazione del popolo stesso. Se si crede nella fecondità del pluralismo, occorre crederci anche sul terreno delle relazioni industriali. Il principio del pluralismo sindacale, del resto, è sancito solennemente nell'articolo 39 della nostra Costituzione. Il problema è di dar vita a un sistema di censimento periodico dei consensi nei luoghi di lavoro, per cui il prevalere contingente delle scelte di un sindacato non sia vissuto dall'altro come un'imposizione arbitraria e prepotente, ma sia accettato come normale conseguenza del principio democratico maggioritario. Certo, quando i numeri daranno ragione alla "linea dura" questo creerà qualche problema per il governo e per gli imprenditori sul terreno delle relazioni sindacali; ma potrà accadere anche l'inverso. Solo un sistema di questo genere, comunque, può evitare il rischio grave che la frattura fra le confederazioni, con gli "accordi separati" che possono conseguirne, al livello nazionale, di settore o di azienda, diventi un fattore di paralisi.

Nei mesi prossimi, forse, la frattura tra le confederazioni sindacali si ricomporrà, più o meno precariamente. Ma se ciò non accadrà, questo può non avere effetti rovinosi per gli interessi dei lavoratori e del Paese, se sarà stato istituito per legge un meccanismo di verifica della rappresentatività effettiva di ciascuna organizzazione, che consenta di individuare, in ogni ambito di contrattazione, la coalizione maggioritaria, cui attribuire il potere di negoziare in quell'ambito, per un congruo periodo, con effetti estesi a tutti gli interessati. Questa prospettiva può apparire inattuale oggi, dopo i tentativi di legge sindacale falliti nella scorsa legislatura; ma è questo l'unico modo per far sì che il divorzio tra i sindacati e la prassi degli "accordi separati", se questo ci riserva il prossimo futuro, stimoli la ricerca di maggiori consensi da parte del sindacato che si trova contingentemente in minoranza e non si traduca in uno scontro all'ultimo sangue, privo di prospettive.