

Franco Archibugi

**SUI NUOVI COMPITI DEL SINDACATO
(1978)**

Relazione svolta ad un Sessione di studio, tenutasi al Centro Studi della Cisl (Firenze, 9-11 Settembre 1978), e pubblicata successivamente, in un volumetto di più autori La questione sindacale oggi, pubblicato dalle Edizioni Lavoro (Roma 1978)

Sulle difficoltà attuali del sindacato in Italia

Non si può certo negare che dall'ultima stagione dei congressi confederali (primavera del 1977) il movimento sindacale italiano stia mostrando un certo nervosismo.

Si sono fortemente accentuate le polemiche all'interno della Federazione unitaria, con ogni singola componente che ha creduto necessario di dover far sentire più distinta la propria voce, in un senso o nell'altro; ma si sono anche accentuate le polemiche in termini «trans-confederali» e «trans-categoriali» su molti aspetti della politica sindacale.

Si è manifestato ovunque un certo bisogno di riconsiderazione del proprio ruolo e una insofferenza per il conformismo «unitario», all'interno delle, e fra le confederazioni. Una ricerca intensa di identificazione e di proposizione che se esprime un disagio obiettivo, può tuttavia essere anche il segno di un movimento positivo verso una *nuova presa di coscienza* dei bisogni e dei ruoli attuali del movimento operaio e sindacale, in una società oggettivamente in crisi, sotto molti punti di vista.

Infatti è nostra opinione che il nervosismo da un lato ed il bisogno di riflessione e di “rifondazione” sindacale dall'altro non nascono dal nulla; essi non possono che essere il riflesso, appunto, del momento particolarmente critico della società italiana; momento che è anche esso da interpretare nell'evoluzione storica di tale società e nel contesto mondiale ed europeo della cosiddetta *crisi del capitalismo*. Quindi non v'è da meravigliarsi se il dibattito *sul* sindacato oggi è così sentito: non è per caso,

o per una eccessiva insoddisfazione di “come vanno le cose”, o per un eccessivo desiderio di potere di gruppi contestatori, che questo dibattito assume toni così accesi e caldi. E' perché la crisi della società industriale occidentale, e in essa quella più peculiare della società italiana, implica un *modo nuovo di essere del sindacato*. Questo d'altra parte non può essere il prodotto di una rapida trasformazione di abitudini e di istituzioni; ma deve essere oggetto di un lungo e lento, forse lentissimo, processo, la maturazione implica anche una *teorizzazione*, che sarà inevitabilmente il risultato di un dibattito acceso. Anche in questa circostanza l'interazione fra esperienza storica e nuova visione teorica giocherà il suo inevitabile ruolo.

Quindi non c'è dubbio sull'opportunità che si affronti con piena spregiudicatezza una riflessione e un dibattito interno al movimento sindacale sul momento politico e sindacale, inquadrato però in una interpretazione della linea di fondo di evoluzione e trasformazione della società industriale con- temporanea (soprattutto italiana ed europea).

A questo scopo intende contribuire questo rapporto, concentrandosi su due tematiche principali:

1. il rapporto del sindacato con il sistema politico;
2. la trasformazione della natura della contrattazione collettiva.

Dapprima vorremmo però fare cenno ad un modo corrente di esprimere le difficoltà attuali del movimento sindacale in Italia. Da più parti - ed anche il rapporto dell'amico Baglioni se ne è fatto eco¹ - esse vengono attribuite:

- alla crisi economica “che *non è congiunturale*”;
- alla crisi del sistema politico “che tende a ridurre lo spazio effettivo dell'azione sindacale”.

Diciamo pure che le difficoltà inerenti alla crisi economica sono certamente assai serie. Ma proprio perché condividiamo la convinzione che non si tratti di difficoltà congiunturali bensì di difficoltà che coinvolgono la natura e la struttura delle stesse economie occidentali almeno europee, (come si preciserà meglio in seguito), dobbiamo anche riconoscere che oggi, in Italia, il movimento sindacale si trova di fronte a problemi organici e sistematici inerenti alla sua propria natura e azione rispetto al tipo di società che si sta profilando e con cui esso stesso può essere un fattore interagente.

Dunque, dobbiamo guardare a quelle difficoltà, come difficoltà *normali* di qualsiasi sindacato che voglia o debba affrontare la crisi della società capitalistica contemporanea, e che voglia assumere in questa crisi un ruolo di protagonista. La risposta che si deve dare a quelle difficoltà non è una

¹ L'A. si riferisce alla Relazione introduttiva svolta nella stessa sessione da Guido Baglioni, da titolo: *La situazione del sindacato nei paesi a capitalismo avanzato*, pubblicato nello stesso volume citato (Edizioni Lavoro, 1978).

risposta speciale, ma coincide con la stessa strategia del sindacato, né più né meno.

Di questa risposta dunque faremo oggetto la seconda parte di questo contributo; quella appunto relativa alla *nuova strategia nella contrattazione collettiva*.

Per quanto concerne il riferimento corrente alle difficoltà inerenti alla crisi del sistema politico, in quanto tendenti alla “riduzione dello spazio effettivo all'azione sindacale”, vorremmo sottolineare che se è vero che la crisi del sistema politico è espressione di quella del sistema economico nei suoi caratteri strutturali, allora le risposte del movimento sindacale all'una e all'altra crisi non possono che essere le stesse.

Se per “crisi” del sistema politico si fa riferimento - più specificamente - alla politica di unità nazionale, più o meno dettata dall' “emergenza” dei problemi, oggi in Italia, allora viene da osservare che questa politica può oggettivamente tendere a ridurre lo spazio dell'azione sindacale (come d'altra parte è avvenuto per qualsiasi altra politica precedente di marca governativa), solo nella misura in cui persisteranno nel movimento sindacale delle tendenze anti-unitarie di marca partitica, o politica in senso stretto. Ma su questo punto, “niente di nuovo sotto il sole” per chi parte da una consapevole e matura concezione dell'autonomia sindacale. Il sindacato non ha mai delegato (o almeno non avrebbe mai dovuto delegare) all'esistenza di una situazione politica esterna, la salvaguardia della sua capacità di azione o del suo spazio politico.

Dunque, anche se rischi e difficoltà 'possono insorgere circa lo spazio dell'azione sindacale rispetto al quadro politico, sta al sindacato stesso, e soprattutto alla sua componente più autonoma, di contrastare efficacemente - senza isterie, ma senza tentennamenti - questi rischi. Infatti è proprio del sindacato - quando ne ha l'intenzione - di avere anche tutti i mezzi per garantirsi l'indipendenza dal quadro politico, anche se il dissenso sui suoi comportamenti può allargarsi.

Ad ogni modo, tenuto conto della situazione di pluralismo sindacale, che purtroppo è per sé fonte di equivoci e di strumentalizzazioni, non dobbiamo neppure ignorare che, pur nelle difficoltà e nei rischi che crea, tale situazione rappresenta una *ottima occasione* per mettere a nudo le contraddizioni di tutte quelle costanti del movimento sindacale che non hanno ancora acquisito una reale autonomia. E' una ottima occasione (irripetibile sotto altre circostanze) per praticare in termini che non sono stati mai così evidenti e unitari, la concezione autonoma del sindacalismo; e quindi è una occasione per le forze realmente autonome del sindacato per crearsi (se è vera, come si prospetta, la strumentalizzazione di altre componenti) un *proprio inequivocabile spazio e ruolo*, per affermare la

propria coerenza rispetto a un sindacalismo che sia, insieme, non eversivo ma neppure strumentale all'ordine politico.

Forse, dunque, mai si è creata una situazione come l'attuale, per dare spazio all'azione sindacale senza che sia confusa con altre cose, altre strumentalizzazioni. E' il momento per mettere alla prova politiche e organizzazioni. E' il momento della verità. E come tale, si direbbe, particolarmente favorevole per fare chiarezza e consolidare in termini giusti e appropriati il tipo di unità sindacale (non verticistica e non "correntizia" o interpartitica) che le forze dell'autonomia hanno nel tempo asserito e rappresentato.

Ecco perché, su questo punto, è nostra opinione che non bisogna farla troppo lunga sul pericolo che la compattazione del quadro politico può rappresentare per l'azione sindacale: potrebbe sembrare non avere sufficiente fiducia in se stessi o, peggio, dare per scontato che gli atteggiamenti del movimento sindacale sono inevitabilmente un riflesso di quelli dei partiti.

Sta al movimento sindacale con la sua fermezza e la sua azione, rendere più o meno effettivo tale pericolo. Se ci si dovesse dunque preoccupare *solo* di queste difficoltà - reali o presunte - si rischierebbe di disperderci, alla rincorsa della contestazione delle posizioni e, peggio, delle opinioni altrui, senza dare il necessario tempo e spazio a quella riflessione di cui si diceva circa l'approfondimento e la elaborazione di una strategia sindacale adatta ai tempi, programmatica e propositiva.

Il resto lo si lasci pure ai politologi.

Ecco perché l'impegno cruciale di questo dibattito sul sindacato dovrebbe preferibilmente articolarsi su temi *positivi* concernenti il futuro del movimento sindacale.

E, in questo senso, due aspetti principali dovrebbero essere messi a fuoco secondo noi nel dibattito:

a) un ripensamento dei *principi della autonomia* (che, nati soprattutto nell'ambito della Cisl, sono oggi divenuti in larga misura patrimonio di tutto il movimento sindacale), per vedere se, al confronto della situazione politico-sindacale odierna si producano circostanze e spazi *per una loro maggiore e più rigorosa applicazione*;

b) una presa di coscienza dei *nuovi* (sempre nuovi...) *compiti* che, negli anni ottanta, spetteranno al sindacato nella crisi strutturale delle economie occidentali, identificando quale direzione dovrà prendere la contrattazione collettiva - strumento tradizionale e fondamentale del sindacato - per essere anche strumento di rinnovamento delle strutture sociali e politiche dei paesi occidentali.

Su questi due aspetti, dunque, seguiranno qui alcune prime riflessioni come contributo al dibattito.

Le prospettive dell'autonomia sindacale rispetto al sistema politico

Negli anni cinquanta, con la sua nascita e i suoi primi sviluppi, favorita in certo modo dai conflitti e dalle contraddizioni che si sviluppavano nel mondo politico e sociale di allora, la Cisl è venuta maturando un “corpo” di principi di politica sindacale e contrattuale che non solo è tuttora valido, ma nel frattempo è stato acquisito dall'intero movimento sindacale (anche in antitesi alle opposizioni aspre che ricevette all'inizio). Il “successo” innovativo, in tal senso, della Cisl è innegabile; ed è riconosciuto largamente anche dagli avversari di allora. La Cisl ha diritto di andarne orgogliosa.

Si tratta ora di vedere che cosa ne è stato di questi “principi”, e che cosa ne è e ne sarà negli anni che corrono.

Riassumiamoli, in gran sintesi così:

- generale affermazione dell'autonomia sindacale dall'influenza di tutte le dottrine ideologiche, politiche e confessionali, proprio per permettere l'unità dei lavoratori, sul piano della identificazione, nella società civile, di un ruolo specifico contrapposto ma non sostitutivo) rispetto alla struttura statale, partiti compresi;
- rifiuto di ogni inquadramento giuridico-istituzionale nella struttura statale, ma assunzione di ruolo *solo* nella società civile (ruolo “libero” e associativo-privato);
- rifiuto di ogni commistione della dirigenza sindacale con la dirigenza politico-partitico-statale;
- assunzione totale, ma contrapposta, in funzione permanente, allo Stato, delle responsabilità dello sviluppo sociale nel suo complesso;
- rifiuto di ogni forma rappresentativa dei lavoratori che non sia “associativa” cioè “sindacale”, e non giuridicamente organizzata (Commissioni interne, Consigli di azienda, etc.).

Solo nella misura in cui si affermava e si accettava una “ideologia” sindacale di questo tipo (con la quale si poteva designare il corpo di principi di cui sopra), si creavano le condizioni per una autentica unità sindacale dei lavoratori, fatta non di compromesso politico-partitico, ma di accettazione comune di un codice di comportamento che lasciasse spazio al più esteso pluralismo ideologico, politico, confessionale, partitico.

Sulla base di questi principi, e della concezione dell'autonomia sindacale che essi racchiudevano, la Cisl condizionò fortemente tutto il movimento sindacale; e negli anni sessanta registrò il successo di vedere progressivamente assorbiti questi principi dalla realtà politico-sociale del

paese, e in particolare dall'intero movimento sindacale. Si può dire che oggi la politica sindacale dominante ed essenziale (almeno nelle dichiarazioni e documenti ufficiali) è quella che la Cisl ha voluto che fosse fin dagli anni cinquanta (si pensi ad esempio al riconoscimento giuridico dei sindacati l'articolo n. 39 della Costituzione, etc.; al pluralismo dei livelli di contrattazione collettiva; alla incompatibilità delle cariche sindacali e parlamentari-politiche; alla adesione della Cgil alla Internazionale dei Sindacati liberi e non alla FSM di Mosca, etc.).

Se questo è il dato del successo, si deve anche riconoscere che l'affermazione dei principi di cui sopra non è oggi praticata, *da nessuno*, con una piena e dovuta coerenza.

Non fu praticata con piena coerenza neppure dalla stessa Cisl, e dagli stessi *leaders* che in certo modo se ne erano fatti propugnatori e che su tali principi avevano costruite il loro stesso successo. Vi sono numerosi episodi ed esempi di questa incoerenza, e sono stati peraltro alla base di una ferma intransigente azione di una minoranza interna, che, più recentemente, si è andata diversificando ed espandendo su nuove basi in tutta l'organizzazione, contro una *leadership* più opportunistica. Basti citare, uno per tutti, il caso della fatica e della lentezza (giustificate con molte ragioni, alcune anche serie, ma per lo più decisamente pretestuose ed ipocrite) con cui maturò, all'interno della stessa Cisl, la sanzione dell'compatibilità fra cariche sindacali e mandato parlamentare. E basti ricordare quanto, senza quella sanzione, i discorsi sull'autonomia diventavano una mistificazione bella e buona, giacché il sindacato era trasformato in una anticamera della carriera politica di molti *leaders*; e tutta l'organizzazione, la Segreteria generale per prima, si identificava non solo in un partito politico - e non certo fra i più prossimi ai lavoratori - ma addirittura in una corrente particolare di questo partito.

Ed anche quando si impose finalmente (sulla spinta della parte più sana e meno opportunistica della Cisl) il principio della incompatibilità, bisogna dire che ciò avvenne nel quadro di circostanze che lasciano perplessi sulla qualità dell'autonomia in nome della quale quel principio si impose. Esso infatti si veniva applicando nel quadro e in nome della realizzazione di una 'unità federativa sindacale', che privilegiava di più l'idea di unità fra correnti politiche e partitiche del sindacato (di cui era portatrice la Cgil e la eterna politica di unità nazionale del Pci) che non il tipo di unità organica e pluralistica dei lavoratori fondata sull'autonomia dei sindacati (di cui era portatrice - però più a parole che a fatti - la Cisl stessa).

Ecco perché occorre riconoscere che per tutti gli anni sessanta la credibilità oggettiva della posizione di autonomia della Cisl fu sempre assai scarsa, malgrado l'innegabile generoso apporto di molti quadri che trovarono in alcune categorie il modo di esercitare i principi di unità ed

autonomia più efficacemente di quanto non avvenisse nel centro confederale e federale.

L'origine degli equivoci, delle ambiguità, delle accuse reciproche, dei processi alle intenzioni, delle diffidenze che hanno caratterizzato la vita sindacale unitaria degli anni settanta (e che tuttora la caratterizzano) sta in fondo tutta qui: nei difetti di coerenza. La credibilità circa una autonomia affermata da parte di tutte le organizzazioni sindacali era ed è sempre fortemente compromessa.

Abbiamo parlato dei difetti di coerenza della Cisl. Ma figuriamoci in quale situazione di credibilità stiano le altre organizzazioni sindacali, nelle quali il potere e la rappresentanza interne vengono tuttora ripartiti per correnti partitiche! E non bisogna altresì sottovalutare che proprio questa situazione di pluralismo partitico interno può dare la garanzia (per taluni osservatori) di realizzare - in mancanza di meglio - se non proprio l'autonomia almeno una sorta di equilibrio fra dipendenze politiche esterne!

Ora è grave che proprio la Cisl la quale oggettivamente - a riconoscimento di molti - si presentava come il sindacato "più autonomo", il sindacato "più sindacato", abbia finito per rinunciare in pratica, proprio per le sue carenze di autonomia, negli ultimi anni, ad esercitare in sede unitaria quella rigorosa e severa azione di spinta e di controllo che avrebbe potuto e dovuto esercitare senza scrupoli anti-unitari contro altre organizzazioni, se avesse avuto essa stessa le carte completamente in regola.

E non è un caso che questa azione della Cisl all'interno della Federazione unitaria si sia fatta sentire più accentuatamente proprio dopo l'ultimo Congresso quando all'interno della Cisl hanno più precisamente e sicuramente assunto il controllo dell'organizzazione proprio quelle forze che a suo tempo furono più attivamente impegnate nella battaglia per la incompatibilità (e queste forze passano attraverso sia la maggioranza che la minoranza). Questa azione che da taluni cattivi interpreti è vista come un calo di interesse unitario, segno di un recupero maggiore e direi totale dei principi dell'autonomia da parte della nuova dirigenza, per cui si può parlare di "nuova Cisl" impegnata a eliminare i difetti di coerenza del passato, quando una unità formale interpartitica era un comodo coperchio per continuare, ciascuno per sé, a mediare rapporti di potere più o meno personali nelle proprie rispettive aree politiche e partitiche.

Da tutto questo nasce però per la "nuova Cisl", come per tutte le altre forze sindacali che si sono allineate nella Cgil e nella Uil sul piano dell'autonomia, la necessità di un nuovo particolare impegno, non solo per ribadire i principi di tale autonomia ma anche per cercarne una più precisa e puntuale applicazione sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

C'è innanzi tutto uno sforzo da compiere, assai più intenso del passato, per il recupero di quella credibilità che è stata nel passato assai compromessa. Occorre essere più attenti nell'evitare ogni azione, ogni comportamento, che possa essere sospettato come una forma indiretta di «collateralismo». Occorre rinunciare, anche a costo di sacrifici di potere per sé non trascurabili, a 'mediazioni' eccessive sul piano politico anche se "paganti" per la pubblicità, per la notorietà e la vanità personale, per l'acquisizione di strumenti di intervento e di accesso al potere, che però alla lunga si dimostrano assai effimeri.

Al contrario, l'intero corpo dirigente delle forze dell'autonomia, ad ogni livello e in ogni ambiente, dovrebbe assumersi il ruolo del Catone censore rispetto all'autonomia. Ma per questo deve avere, si diceva, le carte assolutamente in regola; deve essere decisamente "al di sopra di ogni sospetto"; deve presentarsi ai lavoratori e all'opinione pubblica come il gruppo di dirigenti sindacali meno compromesso con l'ambiente politico, meno identificabile nelle sue appartenenze ideologiche e partitiche (anche se questo non significa ovviamente perorare un qualunque politico nel sindacato).

Occorre prendere coscienza che in una situazione generale in cui, in fatto di principi, ormai quelli che caratterizzavano la Cisl, sono stati acquisiti progressivamente dall'intero movimento sindacale unitario, è solo nella coerenza delle azioni che si concentra tutto il processo di identificazione che oggi si ricerca.

D'altra parte sarebbe deleterio - ai fini della coerenza di base - che si affievolisse l'impegno unitario: ogni rallentamento in questa direzione potrebbe essere interpretato solo come una alternativa politico-ideologica.

Insieme all'impegno si deve intensificare invece la critica interna ai comportamenti unitari ed anche la critica alla vita interna delle altre organizzazioni - per esempio alla costituzione per correnti politiche di alcune di esse - quando si ravvisano pericoli per il consolidamento della autonomia. In altri termini, impegno unitario e impegno alla contestazione di tutte le incoerenze all'autonomia da parte delle organizzazioni federate, non sono due prospettive divergenti, ma due prospettive assolutamente complementari, due facce della stessa battaglia.

E si ha l'impressione che in tutti i casi in cui sono state praticate con fermezza e decisione entrambe - senza venir meno o all'una o all'altra - chi ne ha tratto vantaggi anche organizzativi e di "opinione", oltre ad aver contribuito a far fare un passo avanti all'unità e all'autonomia del movimento sindacale, sono le stesse forze che hanno praticato questa coerenza (almeno fin agli ultimi congressi confederali).

Nuovi compiti e nuovo significato della contrattazione collettiva

E' soprattutto sul terreno dei contenuti programmatici che il movimento sindacale dovrà svolgere un ruolo particolare

Su questo terreno, dopo gli indubbi successi ottenuti in materia di “presenza” del movimento sindacale a molti livelli contrattuali (e ciò ha condotto il sindacato italiano a modernizzare i suoi metodi e le sue pratiche e perfino le sue strutture, adeguandoli alle forme contrattuali più complesse e più evolute dei maggiori paesi industriali occidentali) negli ultimi anni si è segnato un po' il passo.

Vi è stata cioè una gestione ordinaria dell'azione contrattuale, contenuta e “tiepida” nei tempi delle vacche magre (1964-1967); accesa e “calda” in quelli delle vacche grasse (1968-1972); di nuovo sgonfiata in tempo di crisi generale (dal 1973 in poi). Poche innovazioni di fondo, se si fa eccezione per la cosiddetta prima parte dei contratti, la quale però, esercitata in assenza di un contesto generale e globale di programmazione industriale e settoriale, è diventata una delle parti più fallimentari della stessa gestione dell'azione contrattuale.

D'altra parte, tutto il movimento sindacale (e purtroppo anche la Cisl) negli anni sessanta, accolsero con timidezza la sfida della programmazione economica: in parte diffidenti, (anche se giustamente diffidenti dato il modo generico e cialtronesco con il quale il governo chiedeva a quell'epoca l' “impegno” sindacale), in parte furbeschi (pensando di poter sottrarre le libertà sindacali ad una contrattazione complessiva della politica economica e sociale governativa); in parte radicali (favorendo così il rifiuto del Pci ad essere coinvolto nella programmazione in assenza di un certo quadro politico); e in parte liberali (favorendo così il sabotaggio Dc ad ogni intervento di indirizzo dell'economia di mercato e delle scelte dei diversi centri di potere economico che le stavano dietro) i sindacati si sono abbastanza “defilati” rispetto alla programmazione. Oggi ne stanno pagando le conseguenze, e con loro l'intera società italiana.

Ma su questo punto è ormai tempo che il sindacato riprenda un discorso di fondo. E vi sono tutte le premesse perché da questo serio ripensamento nasca, come sempre, una nuova funzione di guida della Cisl nei riguardi dell'evoluzione della contrattazione collettiva.

Ne faremo per il momento alcuni cenni sommari.

a. Dalla crisi della programmazione capitalistica alla crisi del sistema.

Dopo i timidi tentativi di introdurre in quasi tutti i paesi europei industrializzati, negli anni sessanta, delle gestioni razionali di programmazione economica, e quindi di orientare la nuova fase di sviluppo economico verso la soluzione dei cronici problemi di squilibrio, settoriali (consumi pubblici *versus* consumi privati) e territoriali (regioni arretrate *versus* regioni sviluppate), la crisi di produzione e lo spreco di risorse che ne è conseguito, hanno prodotto negli anni settanta una regressione verso gestioni più tradizionali, meno “ambiziose”, nella fiduciosa attesa di un riaggiustamento spontaneo degli equilibri e del ruolo positivo della iniziativa spontanea; la conseguenza che la formula o modello implicava era la ricerca del massimo di flessibilità nei meccanismi economici. Questo significava: flessibilità massima nei cambi, nel mercato dei capitali, nella scelta degli investimenti, nel mercato del lavoro (salari e mobilità), etc.

Ma il riaggiustamento spontaneo non ha funzionato e non funzionerà più. E questo, come ha messo bene in evidenza il rapporto del gruppo “Maldague” della Cee, per due ragioni fondamentali, opposte ma concomitanti:

a) da un lato, l'economia di mercato, insieme alla grande accumulazione capitalistica che ha consentito attraverso grandi rilanci storici successivi del sistema stesso, ha accumulato anche delle inefficienze i cui nodi oggi sono venuti al pettine: lo spazio dei consumi privati materiali si va restringendo, i consumi immateriali e quelli pubblici si vanno sempre più allargando, l'accumulazione, ove necessaria, è sempre più un problema pubblico, si sta producendo una crisi fiscale dello Stato che è il riflesso dei meccanismi “autonomi” di distribuzione del reddito che in quanto tali non permettono più una appropriata allocazione di risorse. Emergono pertanto, in forme assai più evidenti che nel passato le anomalie e gli inconvenienti del sistema, peraltro da tempo descritti e denunciati, piuttosto che le sue “razionalità” e ottimalità anch'esse ben note e ben descritte.

b) dall'altro, le rigidità (ugualmente accumulate dal sistema) sono irreversibili e il recupero della flessibilità necessaria perché il sistema capitalistico possa funzionare e dar prova delle sue ben note razionalità è una pia illusione. Tutto ciò implicherebbe, ormai, l'abbattimento di strutture economiche (per es. gli oligopoli, le multinazionali) e amministrative (conquiste sociali in materia di sicurezza sociale, servizi pubblici) e contrattuali (azione sindacale) praticamente impossibile a realizzarsi senza sconvolgimenti gravissimi e contro-producenti della compagine sociale.

Si è giunti così, alla fine degli anni settanta, alla constatazione abbastanza generalizzata, che *senza programmazione non si risolve né il problema dello sviluppo, né la crisi di produzione*. Ed è quanto mai plausibile la tesi che agli inizi degli anni ottanta si vivrà una nuova stagione di intensa domanda politica di programmazione.

b. Contrattazione collettiva e programmazione.

Il sindacato finora si è mosso con passi assai incerti in tema di contrattazione collettiva e programmazione.

L'organizzazione sindacale è per costituzione effetto e causa insieme di quell'irrigidimento del mercato (istituzionalizzazione dell'economia) che di fronte alla crisi si è cercato di "allentare", nel tentativo, che abbiamo detto vano, di riportare ad un livello di flessibilità "auto-equilibrante" i meccanismi della economia. Non solo la "resistenza" ma ormai la stessa "esistenza" del sindacato sono un fattore di rigidità. Difficile dunque per esso accettare la logica del "libero mercato".

In alcune categorie e in molti settori del sindacato vi è però la speranza, che si possa adottare una logica di "mani libere per il sindacato" senza che ciò implichi una logica di "mani libere per tutti". Ebbene ciò è altrettanto illusorio e mistificante della pretesa di alcuni settori imprenditoriali e finanziari di poter pretendere "mani libere per gli affari e l'imprenditorialità" senza che ciò implichi anche "mani libere per il sindacato"!

Certo, il sindacato soprattutto nelle sue strutture operative di base è un *prodotto delle circostanze*, e i suoi comportamenti "spontanei" (su cui tanta letteratura pseudo-rivoluzionaria e sociologica si è costruita) hanno diritto di essere tenuti nella stessa considerazione di quell'altro prodotto di circostanze che è la *libera impresa*. Ogni forma di condizionamento di questo "spontaneismo", sindacale o imprenditoriale che sia, potrebbe essere non solo inefficace ma anche deleterio, se non precisamente giustificato e motivato da un *piano*, fatto proprio per modificare le circostanze su cui lo spontaneismo "di base" si fonda. Ed è molto probabile che - se giustificato e motivato a dovere - quel condizionamento si possa trasformare (sia nel caso del sindacato come in quello della "libera impresa") in auto-condizionamento "finalizzato".

Da parte del sindacato è però forte la tentazione di rifiutarsi ad ogni condizionamento. Ed è fondata su radici profonde, di abitudine e di tradizione, che sono comuni sia alle tendenze più "moderate" che a quelle più "radicali" che in questo, sia pure per motivi opposti, coincidono.

Ma la logica delle "mani libere" non è neppure una logica contrattuale. *Il contratto è assunzione di impegni*. E se la gestione dell'economia deve allargarsi dalla "libera decisione delle imprese" alla "decisione programmatica in ragione degli interessi sociali", occorre che l'attività contrattuale del sindacato, come e non meno di quella imprenditoriale, trovi una *forma di canalizzazione in conformità alle decisioni programmatiche*. Occorre che la contrattazione collettiva allarghi allora i suoi confini: da quelli dei salari e delle condizioni di lavoro (confini tradizionali), e magari

degli investimenti di impresa (confini un po' più recenti) a quelli delle decisioni programmatiche, che diverrebbero - con l'interlocutore nuovo che è il governo e lo Stato - *il contesto "circostanziale" del sindacato di base e della iniziativa imprenditoriale*. Le decisioni programmatiche dalle quali il sindacato non può essere escluso (e rispetto alle quali deve essere conseguente con le sue decisioni contrattuali) sono quelle relative:

- alle azioni di politica economica diretta delle strutture operative pubbliche (spessa pubblica, consumi e investimenti pubblici, politica dei trasferimenti pubblici e dei prelievi con- seguenti, etc.):
- alle azioni che in conformità dei riferimenti di piano saranno condotte con le imprese per negoziare le decisioni di investimento e in genere le iniziative produttive, i prezzi, le localizzazioni, i finanziamenti, etc.;
- alle azioni che in conformità ai riferimenti di piano saranno condotte dal governo per creare condizioni favorevoli, di tipo indiretto, alle decisioni programmatiche stesse, attraverso gli strumenti tradizionali della politica macroeconomica (tasso di sconto, politiche fiscali, tassi di cambio, politiche commerciali con l'estero, etc.).

Insomma, la contrattazione collettiva di impresa e di settore deve anche diventare una *contrattazione collettiva di piano*, sia per quanto concerne la fase della elaborazione del piano, sia per quanto concerne la fase della sua applicazione, ovvero "gestione".

c) *Verso la "contrattazione collettiva di piano"*

Infatti, la presenza contrattuale del sindacato si manifesterebbe in tutte le fasi del processo programmatico. Innanzitutto si manifesterebbe nella fase della *elaborazione*. La quale non potrebbe essere che assai complessa, perché anch'essa includerebbe dei momenti di concertazione - da parte dell'autorità incaricata di elaborare il piano - con le forze sociali e altre forze istituzionali che avrebbero poi l'incarico di "eseguire" e "realizzare" con le loro decisioni e le loro attività correnti quanto previsto nel piano.

Ebbene, per contrattare in questa fase il sindacato dovrebbe crearsi propri autonomi strumenti di ricerca e di elaborazione, per costruire un "proprio" piano di riferimento, che in taluni casi - e quello odierno italiano sembra proprio il caso - dovrebbe, a causa della latitanza governativa in materia, addirittura anticipare e - così facendo - stimolare e provocare quello governativo.

Poiché un piano siffatto parte dalla considerazione di obiettivi generali della compagine sociale e ad essi condiziona le attività produttive (cercando ovviamente il più opportuno equilibrio fattibile fra i diversi obiettivi sociali), la presenza contrattuale del sindacato sarebbe assicurata

dai livelli confederali, quei livelli in cui gli interessi settoriali e categoriali sarebbero visti e mediati in termini generali.

La presenza contrattuale del sindacato si articolerebbe poi in tutte le fasi di applicazione e di gestione del piano (di cui alcuni momenti sarebbero anche le elaborazioni più specifiche di piani sub-nazionali: per es. settoriali o regionali). Qui gli strumenti classici della contrattazione collettiva - i contratti - potrebbero essere efficacemente adattati e trasformati per assolvere anche a questa importante funzione. Il sindacato diverrebbe un potente strumento di controllo e di realizzazione dei piani, in quanto parteciperebbe ai livelli esecutivi e produttivi (in dipendenza della natura dell'istituzione esecutiva: ente di gestione, ministero o impresa produttiva) alla applicazione dei criteri e al conseguimento degli obiettivi specifici pre-negoziati.

Considerando la programmazione in questi termini, non si tratterebbe, evidentemente di accettare, da parte del sindacato, alcun condizionamento esterno, se non di tipo contrattuale, in modo non diverso di quanto già non avvenga a livello di categoria o di impresa per le usuali materie delle condizioni di lavoro (che includono anche garanzie dei sindacati alla controparte). Quindi occorrerà superare certi paradigmi concettuali (ricavati solo dal modello passato) che programmazione "centrale" (dello Stato) si contrappone alla libera contrattazione sindacale (delle parti sociali).

Se lo Stato, con quella che abbiamo definito "inevitabile" programmazione, influirà indirettamente anche sul salario reale e su altre condizioni di lavoro (per es: occupazione) - ciò naturalmente se la programmazione diventerà una cosa "seria" - allora tanto vale per il sindacato *entrare direttamente nel processo di programmazione statale* (e in quelli "sub-statali"), con il suo vecchio e sempre nuovo strumento della contrattazione collettiva, realizzando casi due scopi essenziali:

- partecipare alle scelte e decisioni politiche di piano, vevoli per la società nel suo complesso;
- far sì che il suo strumento tradizionale di contrattazione dei salari e delle condizioni di lavoro (a livello di categoria, settore e impresa) possa essere, insieme, coerente, e strumento di una programmazione "contrattata" ai livelli appropriati: nazionali-settoriali-regionali.

Il nuovo «doppio modello» di contrattazione e di politica economica

Tutto ciò configura - è innegabile - un *nuovo modello di contrattazione sindacale*, che non elimina completamente, ma trasforma sostanzialmente il vecchio modello.

Non altrimenti si può affermare che questa trasformazione sarà possibile *solo* con il previsto *nuovo modello di gestione programmata dell'economia*, che ugualmente non elimina completamente, ma trasforma sostanzialmente il vecchio modello di gestione “non-programmata”.

Tempi e modi di attuazione di questi “nuovi”, interrelati, modelli, dipenderanno dalle circostanze politiche, storiche, culturali, etc.

Ma fin d'ora dovrebbe essere chiaro che ciò che in ogni modo *non* potrebbe accadere è:

a) l'adozione di un *nuovo modello di gestione dell'economia* (“programmazione seria e efficace”), con la presenza di un *vecchio modello di contrattazione*;

b) l'adozione di un *nuovo modello di contrattazione* con la presenza di un *vecchio modello di gestione dell'economia*.

Entrambe le eventualità costituiscono delle “pretese” che abbiamo detto inverificabili. Esse sono tuttavia tutt'altro che assenti nel dibattito politico-economico e sindacale corrente. Perciò vale commentarle ulteriormente.

1. Resistenze diverse all'assunzione del “doppio modello”

La pretesa di cui al punto a) è quella tipica di alcuni ambienti “paleo-sindacalisti” o “paleo-contrattualisti”, che coinvolge anche aree del padronato più spregiudicato. Costoro, nel migliore dei casi, sono disposti ad accettare, magari anche a sollecitare, una programmazione statale, circoscrivendola ai settori “classici” dell'intervento pubblico (impieghi sociali, investimenti pubblici, interventi “indiretti” di politica macro-economica), oppure allargandola perfino a settori “non-classici” dell'intervento statale (per es: investimenti industriali, politica dei consumi, etc.), ma escludendola recisamente dai problemi di determinazione dei redditi e delle condizioni di lavoro, negoziati sempre a livello di categoria, settore e impresa, o semplicemente a livello di mercato (come i redditi non salariali), senza alcun riferimento a politiche di piano.

Nel peggiore dei casi, questi stessi ambienti, proprio per la paura di dover coinvolgere in qualche modo tradizionali prerogative, e la tradizionale contrattazione collettiva, arrivano anche a respingere, o sabotare ipocritamente, la programmazione statale nel suo complesso. In tal caso essi preferiscono il vecchio modello di gestione dell'economia, pur di conservare il vecchio modello di contrattazione.

E' curioso che in questa pretesa si distinguono senza distinzioni eccessive, sia settori “moderati” che settori “estremisti”, vuoi della politica vuoi dello stesso sindacato. Gli uni in una tradizionale difesa delle “libere forze del mercato”, delle quali il sindacato - come manifestazione spontanea - è originariamente una espressione, e quindi anche un “so-

stegno” (per es. sindacati americani e sindacati europei più tradizionalisti). Gli altri per una visione permanentemente conflittuale del sindacato, ispirata da una volontà di acutizzare le crisi dei rapporti di produzione, visti come rapporti di forza; crisi il cui sbocco non sono nuovi rapporti di produzione e quindi di reale potere (in un processo continuo di trasformazione del modello di società) bensì una fantomatica “conquista del potere”, politicamente inteso, più sul piano formale che sostanziale.

In questo atteggiamento a lungo s'è distinto il sindacalismo occidentale di marca comunista-staliniana, e oggi permane ancora in frange, interne o esterne, dello stesso.

La pretesa di cui al punto b) è quella tipica dei sostenitori di una politica dei redditi senza programmazione (o con una evanescente programmazione “macro-economica”): potremmo definirla la pretesa tipica degli ambienti “paleo-economici”. Si tratta di coloro che si accontentano di valutare i fenomeni in termini di aggregati e di relazioni fra questi aggregati di tipo macro-economico, mediante la simulazione di modelli appunto aggregati, essenzialmente di prospezione “a breve”, dato il grande ammontare di vincoli ricavati dalla realtà istituzionale presente. Su questa base, e partendo inoltre da paradigmi indimostrati e indimostrabili empiricamente circa le relazioni profitti-investimenti-salari-occupazione, i sostenitori della politica dei redditi sollecitano un nuovo modello di contrattazione senza la presenza di un nuovo modello di gestione dell'economia.

Costoro domandano un nuovo modello di contrattazione nel senso di una gestione dei salari controllata da un centro che si faccia carico di quella “moderazione” possibilmente quantificata dai sacerdoti della stabilità monetaria e degli equilibri economico-finanziari attraverso i modelli suddetti macro-economici; ma ciò sempre nel quadro del vecchio sistema di regolazione dei flussi economici, di tipo indiretto, da parte di organi di governo che manovrano alcuni strumenti: pressione fiscale, tasso di sconto, tasso di cambio, spesa pubblica globale, etc.

Costoro non vogliono però, nello stesso tempo, un nuovo sistema di regolazione programmata dei consumi finali, da cui dedurre anche una regolazione dell'uso delle risorse, una programmazione dell'occupazione e degli investimenti (ciò in una prospettiva di medio e lungo periodo, giacché solo in questa prospettiva si può assumere e configurare una trasformazione del modello di società), una ristrutturazione conseguente del sistema produttivo, e una modifica di alcuni vincoli troppo inibenti che esistono nel sistema produttivo stesso rispetto al raggiungimento di alcuni obiettivi sociali (vincoli su cui sono fondati o di cui devono tener conto i modelli per uso prospettivo a breve termine).

In questa “pretesa” (nuovo modello di contrattazione, *ma* vecchio modello di “gestione-di-mercato” dell'economia) si distinguono le forze

moderate della politica, quelle che giustamente potrebbero appellarsi (malgrado le definizioni siano sempre insoddisfacenti) del *neo-capitalismo*. Queste forze sono largamente appoggiate da un economicismo accademico imperante, di taglio keynesiano (anche quando non lo è di stretta osservanza): cioè da una cultura economica fondata su paradigmi e categorie che aggregano fenomeni qualitativi senza evidenziarli, lasciandoli ad una determinazione che non è senza influenza, come si vorrebbe far credere, sui comportamenti aggregati, e sul loro modo di essere concettualizzati e quindi quantificati. Queste forze sono spesso anche progressive, talora perfino radicali, nel voler innovare lo stile delle gestioni pubbliche, ma rimangono irretite nella concettualizzazione (che fu a suo tempo scientificamente e politicamente assai innovativa, aprendo la strada ad una speranza di governo dei fenomeni economici) del tutto *macro-economica*.

In questa concettualizzazione - che è fatta apposta per mascherare, peggio per trascurare, i valori qualitativi, rischia oggi di trovarsi irretita anche quella parte del movimento sindacale che - dovendo farsi perdonare tante idiozie del passato - è psicologicamente pronta ora ad accettare tante verità che non lo sono affatto, se non entro certi assunti tutti da verificare, e che provengono solo da un certo tipo di organizzazione dell'economia e del suo modo di funzionare; assunti che perciò possono essere validi a breve periodo ma non possono essere necessariamente validi per il lungo, in cui i “gradi di libertà” di una politica di trasformazione sociale possono essere assai più estesi, solo che si vogliano porre in termini nuovi i problemi di questa trasformazione.

Vi è certamente in questa parte del movimento sindacale la convinzione che assumendo la logica economica dell'*establishment* economico-finanziario, si guadagna l'accesso alla gestione del potere effettivo; ma non si tiene conto che il potere lo si guadagna nella lotta; e di questa lotta lo strumento essenziale è l'uso di analisi e prospettive fondate su metodi razionali di valutazione coerenti con i valori di partenza del movimento sindacale stesso. In altri termini occorre tentare di portare la lotta sul terreno proprio, anziché rischiare di doverla combattere - come sempre - sul terreno altrui.

Nasce da ciò la grande necessità di elaborare sia una metodologia propria del movimento sindacale e sia - utilizzando tale metodologia - dei contenuti propositivi propri. In questa direzione in Italia, ma non solo in Italia, il movimento sindacale è assai indietro.

2. Il “doppio modello” in Italia e il ruolo del sindacato autonomo.

L'assunzione del nuovo “doppio modello” (contrattuale e politico) è storicamente la sfida dei prossimi anni. Essa non ha precedenti da nessuna parte del mondo; né esempi. Ma è qualche cosa che “bolle in pentola” - presso le avanguardie politiche e sindacali - in tutti i paesi europei.

Questa esigenza è meno profilata e meno sentita nel continente nord-americano - ma già in Canada per esempio si hanno fermenti in tal senso - perché l'ampiezza del mercato, delle risorse e degli sbocchi di quel subcontinente rendono possibile il trasferimento di quasi tutte le tensioni interne al di fuori del sistema stesso, in diversi modi (per ultimo, le guerre): ciò che non è più possibile nei paesi europei.

Naturalmente i tempi politici di questa evoluzione sono complessi e indeterminabili. E' comunque una evoluzione in atto, anche se lentissima. E la presa di coscienza sindacale del nuovo “doppio modello” potrà essere un fattore rilevante di accelerazione del processo evolutivo.

In Italia, ove numerosi fattori creano delle situazioni complesse, e molto più confuse che altrove, negli schieramenti politici e sindacali, le aree dell'autonomia presenti nel movimento sindacale potrebbero svolgere un qualificante lavoro di approfondimento della tematica del “doppio modello” da innovare. Ciò consisterebbe in definitiva nell'approfondire:

- caratteri e contenuti di una programmazione statale (diciamo “seria”), articolata per regioni e settori, con opportune procedure istituzionali che la rendano politicamente e amministrativamente *stabile*. Per “caratteri” potrebbero intendersi le forme attraverso cui il sindacato dovrebbe partecipare alla concertazione nelle varie fasi della elaborazione del piano, nonché della gestione dello stesso (fasi che compongono il processo di programmazione nel suo complesso). Per “contenuti” potrebbero intendersi i fenomeni sociali (sufficientemente indicati in modo analitico al fine di essere “visibili” al livello che interessa i sindacati) che dovrebbero essere oggetto del modello del piano, ovverosia dello scenario quantitativo prospettivo che dovrebbe essere di guida (una volta prescelto nel rispetto della sua fattibilità) alle operazioni di politica economica e di riforma strutturale del sistema produttivo.
- le forme e i caratteri di una contrattazione collettiva di piano, organizzata sulla base della elaborazione e gestione della programmazione statale; e ciò in due fasi:
 - o la consultazione e la concertazione della struttura sindacale nella fase di elaborazione del piano;
 - o la attivazione e la mobilitazione delle strutture stesse per l'attuazione e gestione del piano.

3. Strategie e operazioni di attuazione per il “doppio modello”.

Che il nuovo “doppio modello” di gestione dell'economia e di contrattazione collettiva, possa progredire nel tempo dipende essenzialmente da due fattori; se essi non sono compresenti simultaneamente cade la stessa possibilità di evoluzione del doppio modello, come si è già detto.

Tali fattori sono:

- la capacità delle forze politiche di esprimere un governo che *attivi amministrativamente e tecnicamente un sistema centrale di programmazione*; in altri termini, che la programmazione statale esista;
- la capacità delle forze sindacali di “essere all'altezza” del compito sia di partecipare alla formulazione del piano, che di saper adeguare pratiche e consuetudini contrattuali al nuovo modello.

Se uno dei due fattori viene meno è illusorio che possa essere surrogato da parte dell'altro. Ciò non toglie che, nella evoluzione, uno di essi possa *anticipare* l'altro.

Il momento in cui viviamo – si diceva all'inizio - è tale che un pò ovunque sta emergendo un *revival della programmazione*. D'altra parte nell'ultimo anno, dopo l'ultima Federazione unitaria (da quello dell'Assemblea dell'Eur a quelli sulla politica industriale e la gestione della 675, fino ai commenti al programma del nuovo governo) hanno fatta propria, sia pure in termini ancora generali, la domanda politica generale e crescente di programmazione.

Se si tiene conto delle tiepidezze in proposito del Pci, piuttosto ancorato a fare giustizia sommaria del centro-sinistra, e portato a smorzare ogni impegno serio in materia di programmazione nel quadro di un atteggiamento prudentiale generale, occorre dire che l'enfasi sindacale unitaria sulla programmazione può essere senz'altro attribuibile all'iniziativa della Cisl, della Uil e di forze non comuniste della Cgil.

La situazione dal lato governativo è però del tutto scoraggiante. L'insieme della pubblica amministrazione nella sua intrinseca crisi istituzionale si dimostra incapace di assumere qualsiasi iniziativa in tema di semplice elaborazione di documenti di piano; il ricordo delle velleità e delle frustrazioni del passato ha intimidito e paralizzato tutti i centri istituzionali competenti; la impotenza istituzionale è divenuta peraltro l'argomento-alibi per chi, in realtà, non vuole la programmazione, perché ne verrebbe ovviamente condizionato e limitato nelle sue proprie autonomie di potere; la provvisorietà permanente degli organi di governo non è certo fatta per assecondare coraggiose imprese come il rilancio della programmazione; i partiti governativi non spingono verso soluzioni

“gestionali” di cui non sono sicuri di poter controllare l'esito; lo scetticismo, che è lo sport nazionale, ha trovato poi nell'impegno di programmazione uno dei suoi bersagli preferiti, non vedendo che così veniva trasformandosi in cinismo.

Insomma, un coacervo di fattori rendono la programmazione dal lato governativo, malgrado le urgenze dichiarate e i rilanci richiesti, un riferimento assai poco probabile; mentre trionfa, anche in ragione di eventi internazionali, la provvisorietà e il “breve periodo”.

Non sembra peraltro che il governo abbia preso in molta considerazione le prese di posizione unitarie del sindacato, fortemente influenzate dalla Cisl. Si è promesso un programma triennale, a metà strada fra un programma congiunturale e una prospettiva appena soddisfacente per risolvere i problemi strutturali, ai quali tutti si riferiscono a parole, ma di cui nessuno definisce i termini temporali e quantitativi di soluzione. Un programma che peraltro non riesce a venire alla luce, sostituito da documenti finanziari (come quello Pandolfi) di dubbia attendibilità e certamente insufficiente.

Partiti e governo continuano a pretendere che le azioni sindacali si conformino ad un sistema di compatibilità di cui però non riescono a fornire dati precisi, concreti, corredati da conti o bilanci sufficientemente espressivi delle scelte qualitative per le quali si chiedono i cosiddetti “sacrifici”, sufficientemente disaggregati per poter essere utilizzati per una valutazione dei contenuti di impiego finale delle risorse, sia reali che finanziarie.

In questa situazione, il sindacato deve certamente continuare a chiedere al governo di attrezzarsi in tutti i modi per adottare e presentare alle forze politiche e sociali dei programmi e dei piani zione della produzione e della occupazione. Ma non potendo far pieno conto sull'esito di questa sua richiesta, incombe al sindacato anche il dovere di procedere da una propria elaborazione programmatica, simulando responsabilità di gestione dell'economia.

In questa situazione, al sindacato incombe perciò il compito di anticipare - come si è già accennato - per proprio conto l'iniziativa governativa in materia di programmazione, fornendo quadri di riferimento programmatici a medio e lungo termine, su cui poi stimolare e costringere anche l'azione governativa.

E' quanto la Cisl si è proposta di fare un anno fa, ristrutturando l'Ufficio studi, cercando la collaborazione funzionale sia delle strutture che di appropriate istituzioni di ricerca. Il lavoro, già di per sé nuovo e impegnativo, di raccogliere i mezzi e le risorse necessarie per un'imponente impresa di questo tipo, ha preso molto più tempo del previsto.

Si può intravedere la possibilità di produrre, nei prossimi tempi, qualche primo documento di insieme che da un lato fornisca un quadro delle prospettive programmatiche in materia di occupazione, e dall'altro consenta di disporre di uno strumento di analisi delle compatibilità economico-finanziarie per una *politica a medio termine* che non faccia carico solo sui redditi di lavoro e su certe categorie di redditi, nonché sul livello di occupazione (che significa sul livello di “certi” consumi), per la difesa e la promozione degli equilibri monetari e finanziari del sistema.

In questa direzione, la Cisl ha già assunte delle linee di guida. L'autonoma proposta di prendere in seria considerazione la *diminuzione degli orari di lavoro*; anche se non può trovare una pronta valutazione quantitativa degli effetti, è una linea di guida sicuramente opportuna. L'idea che ha cominciato a circolare di contenere certi consumi senza comprimere i redditi di lavoro, portando i lavoratori attraverso i sindacati a controllare più direttamente e “in proprio” certi processi di accumulazione finanziaria, è anche una proposta che può qualificare l'azione sindacale futura.

Ma è ad una ben altra solenne definizione dei problemi nuovi da affrontare con il nuovo modello di contrattazione collettiva che si dovrebbe provvedere nei prossimi anni!

E aprire una seria riflessione su questi temi, dovrebbe essere l'impegno principale di quel dibattito sul sindacato che - come si è detto all'inizio - è così richiesto oggi, nella prospettiva di una riconsiderazione generale della strategia sindacale.