

## **Francesco Garibaldo**

*Fondazione Claudio Sabattini*

Prima di iniziare vorrei cogliere l'occasione per ricordare un amico mio, di Claudio e di molti di noi della stagione unitaria del sindacato dei metalmeccanici, che è scomparso a giugno: Pippo Morelli. Per i più giovani probabilmente è un nome che non vuol dire molto, ma per quelli che hanno partecipato a quella stagione, è il rappresentante di una FIM-CISL che fu protagonista di quell'esperienza. Pippo Morelli, in particolare, era stato uno dei teorizzatori dell'unità sindacale come elemento chiave di quella ripresa e fu uno dei protagonisti dell'autunno caldo. Essendo scomparso a giugno, volevo cogliere questa occasione per ricordarlo.

Entrando nel merito del mio intervento, innanzitutto, chiedo scusa a nome di Tiziano Rinaldini, che avrebbe dovuto introdurre i lavori di oggi, ma ragioni di salute gli hanno impedito di essere qui. Io cercherò di utilizzare e di recuperare i suoi appunti in maniera tale da rispettare le sue stesse indicazioni. Il punto di partenza di questa nostra riflessione non è di tipo cerimoniale: le cinque iniziative che abbiamo pensato, non vogliono solo celebrare il ricordo di Claudio Sabattini, ma vogliono anzi essere un'occasione di riflessione critica. Quindi, prendiamo spunto dalla riflessione che Sabattini ci ha consegnato e che, secondo noi, contiene alcuni nodi tuttora validi e utili ad affrontare le questioni che abbiamo di fronte.

Prima abbiamo ricordato le iniziative già fatte, nelle quali abbiamo utilizzato alcuni dei punti che Sabattini ci aveva lasciato e che possono essere letti come punti di partenza di una riflessione sul presente. Una riflessione, appunto, non celebrativa bensì critica, perché questo ci sembra il compito da affrontare. Nel caso dei lavori odierni è tutto particolarmente complesso, perché partiamo da un tema - quello dell'organizzazione del lavoro e della soggettività dei lavoratori - che oggi è completamente fuori da ogni riflessione e da ogni pratica. Se voi parlate con chiunque sia impegnato nell'attività sindacale o nella rappresentanza diretta nelle imprese, vi dirà che attualmente il tema dell'organizzazione del lavoro non è certamente in cima alla riflessione e alla pratica sindacale, da ogni punto di vista. Il punto di partenza è quello di discutere e valutare se sia irrealistico riproporre oggi questo tema: cioè, se sia privo di ogni rapporto con la realtà o se invece, nel rimettere al centro gli aspetti dell'organizzazione del lavoro e dalla soggettività dei lavoratori, vi sia una possibile pista di riflessione e di iniziativa per il sindacato, che varrebbe la pena di esplorare.

Per entrare nel merito della questione, direi che dobbiamo partire da dove siamo. Oggi siamo sicuramente in un punto di assoluto e totale squilibrio nel rapporto tra il capitale e il lavoro, nel senso che abbiamo un'assoluta dominanza del capitale rispetto al lavoro e, quindi, si tratta di comprendere la natura di questa dominanza. Non c'è dubbio che gli elementi fondamentali di questa dominanza riguardano questioni strutturali e questioni macroeconomiche; riguardano le decisioni assunte negli ultimi trent'anni a livello politico e istituzionale - sia a livello dei governi nazionali sia a livello dell'Unione Europea - con la scelta della progressiva deregolamentazione di tutti gli aspetti che caratterizzavano la situazione precedente. Abbiamo assistito alla costruzione di meccanismi politico-legislativi, che hanno permesso il diffondersi della precarietà. Abbiamo visto il diffondersi di una situazione di assoluta libertà di movimento dei capitali - anche qui frutto di decisioni politiche, istituzionali e legislative - che ovviamente determina un potenziale ricatto permanente purtroppo sperimentato, ogni volta che emerge la possibilità di spostare i luoghi della produzione, senza quasi nessuna risposta. Abbiamo assistito alla costruzione di un nuovo esercito industriale di riserva, con caratteristiche naturalmente diverse da quelle del passato ma con la stessa funzione:

si tratta di un enorme serbatoio di manodopera, che viene utilizzata come elemento di pressione al ribasso. Abbiamo quindi una serie di condizioni di tipo strutturale, che vengono scaricate su chi si trova ad avere un posto di lavoro, sia che questo sia un posto di lavoro più o meno stabile sia che questo sia un posto di lavoro precario. Questa condizione si scarica - come dicevo - in vario modo, ma, fondamentalmente, esercitando una pressione negativa nei confronti delle condizioni di lavoro, una pressione negativa che trova poi una mediazione concreta nelle forme di organizzazione del lavoro, che tutti voi ben conoscete. Si tratta di un'organizzazione del lavoro che non riguarda soltanto gli aspetti dell'industria tradizionale ma che oggi copre tutti gli aspetti del lavoro, da chi svolge un lavoro professionale - basti pensare a cosa sono oggi alcuni studi di avvocati, alcune aziende legali, che hanno tutte le caratteristiche di un lavoro organizzato con criteri industriali - fino a chi svolge un lavoro tradizionale. In tutti quei luoghi, noi vediamo che gli elementi di flessione negativa, cioè di sovra dominio da parte del capitale nei confronti del lavoro, si trasformano in concrete modifiche del modo col quale si richiede una prestazione delle condizioni del lavoro, delle condizioni anche fisiche con il quale il lavoro viene svolto. Questo è dunque l'elemento di pressione nel quale ci troviamo. Pressione

che riguarda gli aspetti più tradizionali del lavoro, per esempio i tempi e i ritmi di lavoro. Pur essendo certamente in una situazione post-fordista, è difficile pensare che alcuni elementi caratteristici dell'esperienza taylorista siano stati superati! Vi è un peggioramento delle condizioni di lavoro, commentato anche dalle agenzie europee, quindi attraverso delle indagini che vengono fatte con qualche regolarità. In tali indagini, ritroviamo degli elementi, che riguardano gli aspetti del rapporto tra lavoratore e lavoro, che riguardano aspetti qualitativi di questo rapporto e che concernono la soggettività del lavoro. Questi aspetti sono documentati da una miriade di ricerche e di studi, una parte dei quali sono anche ricerche fatte da persone che sono impegnate in questi lavori. Si tratta, quindi, di forme di ricerca partecipata, di ricerca militante: per esempio da parte di una serie di ricercatori sociali, che lavorano nelle Università in condizioni di assoluta precarietà, che hanno documentato e hanno costruito una riflessione a partire dalla vostra stessa esperienza. Abbiamo un corpo di letture, rispetto a quello che è avvenuto nel corso di questi ultimi trent'anni, ormai così ricco e abbondante, che diventa difficile poter dire delle cose nuove e potere deviare dalla realtà. La realtà è quella cui stiamo assistendo: c'è una progressiva erosione e manipolazione a partire dal rapporto tra l'investimento, che il lavoratore fa, e la mansione, che sta realmente svolgendo. Non esiste più la possibilità effettiva, da parte del lavoratore, di poter esercitare un qualunque elemento d'intervento positivo nei confronti del proprio lavoro. C'è uno scarto tra gli elementi d'intelligenza e d'investimento, che gli vengono richiesti, e la possibilità concreta che questa richiesta venga esercitata, tenendo conto degli aspetti che riguardano la sfera della volontà e del desiderio che il singolo lavoratore esprime. Siamo dunque in una situazione di flessione negativa molto forte.

Abbiamo assistito alla costante erosione del potere dei lavoratori. Dall'esperienza avanzata, che fu costruita negli anni Settanta – cioè che attraverso l'azione collettiva dei lavoratori si potesse intervenire sulle modalità e sulle richieste di prestazione lavorativa, sulle condizioni di lavoro, sugli elementi che riguardano l'esercizio della disciplina sul lavoro, quindi elementi come quelli relativi alla metrica e alle misure – siamo ormai giunti ad una retrocessione senza pari. Tutte queste esperienze vengono spinte indietro da esigenze più elementari e più vitali, che sono quelle della difesa del posto di lavoro e della sopravvivenza.

Nel momento in cui si determina questo scarto, questa pressione negativa, che senso ha ripartire invece da tale dimensione? Io credo che ci sono varie ragioni che aiutano a considerare ciò, come il passaggio con il quale occorrerebbe fare i conti.

La prima ragione è che - se noi siamo in una situazione così incardinata strutturalmente - una delle tentazioni, che vengono fatte presenti nella discussione, è quella di dire che, di fronte ad una situazione di questo genere, o c'è una risposta di sistema o, altrimenti, pensare di partire da ogni singolo luogo di lavoro, per ribaltare questo meccanismo, diventa scarsamente credibile. In altre parole, sarebbe necessaria una risposta che riguardi anche la sfera della politica, che dia la possibilità di ribaltare le decisioni assunte nel corso di questi ultimi trent'anni, decisioni che sono avvenute tutte in sedi istituzionali e in sedi legislative. C'è certamente un elemento di verità in questa riflessione, però c'è anche un elemento di forte debolezza, io credo. Perché si tratta di capire come possa avvenire questo ribaltamento. Cioè, uno si può anche porre il problema della necessità di un ribaltamento dell'insieme della struttura, ma il punto centrale diviene l'identificazione delle forze in campo e degli elementi che rendono praticabile questo ribaltamento. La situazione è resa ancora più scarsamente credibile dal fatto che l'aspetto centrale, che ha caratterizzato per più di cento anni il movimento operaio in Europa, cioè l'esistenza di una rappresentanza sociale e di una rappresentanza politica del lavoro - quindi l'esistenza di partiti che si richiamavano al mondo del lavoro come base sociale che intendevano rappresentare nelle istituzioni - è del tutto scomparsa. Si tratta di una scomparsa che riguarda, non solo il fatto che nessuna forza politica significativa si presenti in questo modo, ma anche proprio di una scomparsa nel senso delle dichiarazioni. L'ultimo episodio è quello del Partito laburista inglese che, per bocca del suo Segretario, in questi giorni sta affrontando una proposta di riforma, che vuole separare definitivamente l'iscrizione al movimento sindacale dal finanziamento al Partito laburista. Sapete, infatti, che, fino ad oggi, quando uno prende la tessera del sindacato in Inghilterra, automaticamente finanzia il Partito laburista. Ora Milliband ha invece aperto questa discussione. Allora noi siamo, non solo di fronte al fatto che si comprende e si vede bene che non c'è quest'elemento di rappresentanza politica, ma siamo addirittura a delle dichiarazioni soggettive, a delle intenzionalità dei protagonisti, che intendono, in tutta Europa, tagliare questi legami: vogliono considerare questi legami come superati. Insomma, quando si propone l'esigenza di una modifica del sistema, non si vede dove siano i soggetti e le forze, che dovrebbero rendere quest'obiettivo perseguibile. Siamo giunti ad un punto, che ci riporta molto indietro nel tempo, ma che è un punto con il quale comunque bisogna fare i conti, cioè il fatto che bisogna vedere come si ricostruisce - nel concreto del rapporto tra la gente - la possibilità di arrivare ad affrontare le questioni di sistema. Ora questo non è possibile, se non con delle fughe in avanti.

Quest'ultime, però, risultano essere, per un verso, idealistiche e, per un altro verso, puri esercizi di volontà di gruppi minoritari, che non riescono poi a stringere su una situazione operativa che renda credibili queste prospettive. L'unico punto da cui ripartire, è allora quello dell'analisi dalle contraddizioni aperte - che sono oggetto di questa concreta sovra presenza del capitale nei rapporti di lavoro - cioè dai singoli lavoratori e dalle singole lavoratrici. Qui veniamo alle cose che Claudio, nella sua elaborazione, aveva messo come dei punti fermi di una linea possibile per il sindacato. Punti fermi che sono molto importanti, perché non sono riferiti ad una fase specifica del capitalismo, non sono riferiti all'esistenza della fabbrica fordista, della linea di lavoro organizzata con criteri tayloristi, non sono riferiti al fatto che siamo in una fase in cui, in quella azienda, c'è una situazione più aperta e disponibile e delle buone relazioni industriali, mentre in quell'altra, c'è una situazione completamente capovolta. Cioè si tratta d'indicazioni che hanno una natura di carattere generale: sono una riflessione su come affrontare alcuni nodi del rapporto tra capitale e lavoro, che non è possibile ignorare in nessuna fase dello sviluppo capitalistico. Quindi, da questo punto di vista, sono punti di riflessione con cui fare i conti. Poi, uno può essere d'accordo o meno, ma sono dei passaggi, da un punto di vista logico e politico, ineliminabili.

Cerco di elencarli brevemente.

1. La conoscenza della situazione concreta di vita dei lavoratori e delle lavoratrici, cioè la conoscenza dell'organizzazione di quel settore produttivo oppure di quel tipo di organizzazione del lavoro, non è possibile come puro processo deduttivo. In questo caso - parlo chiaramente del processo deduttivo tipico degli organizzativi - si indica come è costruito un determinato sistema produttivo e, in base a quella indicazione, si deduce com'è la condizione di lavoro. L'ultimo esempio, a cui stiamo assistendo, è quello dell'ERGO-UAS. Gli "esperti" dicono che loro hanno fissato un sistema in modo definito e che, in virtù di questo, sono in grado di dedurre se uno sta bene o sta male, se il posto di lavoro è buono o cattivo. Insomma, tutto viene dedotto dal sistema. Questo tipo d'impostazione è sbagliata! E' un'impostazione che non consente al singolo lavoratore e alla singola lavoratrice di fare valere la propria esperienza concreta, rispetto a quel tipo di organizzazione e a quel tipo di modello organizzativo. La conoscenza della fase concreta di organizzazione, per i lavoratori e per il sindacato, è invece un'esigenza di metodo prima che di contenuto. Essa non è possibile senza un intervento diretto, che preveda la mediazione della soggettività del lavoratore dentro quella determinata esperienza. Ovviamente, tutto questo apre dei problemi. Se io devo comprendere quella situazione, prendermi carico della soggettività delle singole persone, il processo di analisi non può essere un qualcosa che il sindacato delega all'esterno da sé. Il processo di analisi deve essere, invece, un qualcosa che il sindacato organizza direttamente, nel rapporto con i lavoratori e le lavoratrici. Ovviamente, ci si può avvalere di tutte le conoscenze disponibili anche all'esterno, ma la mediazione diretta della soggettività delle persone coinvolte in questa esperienza non è saltabile, perché sono solo loro in grado di verificare e di produrre gli elementi di critica necessari ad affrontare quella situazione. Non esistono neanche delle medie: chi viene dall'esperienza della mia generazione, capisce subito di cosa sto parlando. Mi riferisco cioè al fatto che, quando tu sei dentro ad una situazione concreta e devi fare i conti con un tempo, con un ritmo, con un vincolo, le medie non dicono niente, perché devi fare i conti con ogni singola specifica posizione di lavoro, con ogni singolo specifico lavoratore. Allora un passaggio di questo genere è chiaro che non solo dovrebbe essere il mestiere di base del sindacato, ma è, oggi, l'unico modo per poter costruire, su basi che non siano puramente idealistiche o volontaristiche, una critica all'attuale fase del capitalismo. Per costruire una critica di questo tipo, io ho bisogno di poter - assieme ai lavoratori - sviluppare una fase di conoscenza critica della loro condizione di vita, che ha ovviamente uno scopo: quello di produrre delle iniziative. Questo è un punto che lo stesso Claudio riteneva fondamentale: quando parliamo di soggettività, parliamo - in primo luogo - della necessità e della possibilità, di costruire questo tipo di rapporto soggettivo.
2. Il secondo passaggio riguarda il rapporto tra questo livello di conoscenza e la costruzione dell'iniziativa sindacale. Qui l'elemento chiave diventa la possibilità o meno che questa ricostruzione di una critica effettiva, fondata sull'esperienza concreta della singola fase del capitalismo, che in quel momento i lavoratori stanno affrontando, possa tradursi da pura conoscenza in elemento effettivo d'iniziativa. Ciò ovviamente pone al sindacato un vincolo che riguarda le sue modalità organizzative e il modo con il quale costruisce l'azione. Perché, se il punto di partenza è questo, allora è chiaro che il sindacato - se vuole rappresentare un elemento di critica - deve, in primo luogo, selezionare i propri obiettivi e costruire le proprie iniziative, a partire dal consenso e dalla partecipazione attiva dei lavoratori. Questo significa che in alcune fasi tu sei più arretrato nelle possibilità teoriche d'intervento? È vero, è una cosa che può

- accadere e accadrà. Ma se non fai quei passaggi, se non segui una linea di costruzione progressiva di un elemento di soggettività collettiva - che non è una costruzione che fai a tavolino ma è la costruzione di consenso attorno a degli elementi di possibile trasformazione di lavoro - tu non riesci poi a mettere in piedi un'iniziativa che si regga su se stessa. D'altronde, le esperienze fatte nel corso degli ultimi cinquant'anni, sono risolutive, da questo punto di vista. In ogni momento, quando si è riusciti ad affermare - come fu fatto ad esempio a Torino in una determinata fase - degli elementi di controllo rispetto all'organizzazione del lavoro, questi ultimi sono nati così: partendo da un'analisi della condizione di lavoro e sul modo di affrontarla e risolverla, hanno costruito degli elementi effettivi di controllo.
3. È chiaro - e questo diventa il terzo passaggio - che un'operazione di questo genere, per avere un senso, non può prevedere un sindacato che distingue tra lavoratore e lavoratore. Questo è un vincolo all'azione sindacale che oggi non è assolutamente rispettato: il sindacato presenta una forte debolezza rispetto a tale punto. È allora necessaria la rappresentanza di tutto il mondo del lavoro, dell'insieme del mondo del lavoro, e non è possibile ammettere l'esistenza dei sommersi e dei salvati, dentro un'ipotesi di questo genere. Ciò apre un problema, che molti di voi conoscono dall'esperienza diretta: quello che sta in realtà avvenendo, è che il sindacato viene sempre più spinto e portato verso un processo di progressiva corporativizzazione e aziendalizzazione della sua esperienza. Credo si possano citare esempi all'infinito, in tal senso. Il fatto che le imprese organizzino dei processi pubblici, delle aste pubbliche tra le imprese, a chi abbassa di più le proprie condizioni lavorative per sopravvivere, in modo che, chi è disposto ad abbassare maggiormente le proprie condizioni di lavoro, continua ad esistere e gli altri no. Il fatto che a queste aste si partecipi, significa che siamo in una condizione in cui i lavoratori sono oggetto dell'iniziativa e non sono più in grado di controllarla. Il fatto che nella stessa azienda ci siano persone, che svolgono lo stesso lavoro con regimi normativi, salariali, contrattuali differenti e senza relazione tra di loro, è una dimostrazione del fatto che stiamo assistendo ad un processo di progressiva corporativizzazione e aziendalizzazione. Un sindacato che venisse spinto in questa direzione, è un sindacato che non può più, in nessun modo, recuperare quegli elementi di conoscenza critica e di costruzione di un punto di vista alternativo, rispetto al dominio diretto del grande capitale. Purtroppo oggi tutto questo fa parte della discussione quotidiana. Non è un caso che, a livello europeo, le richieste delle grandi centrali economiche siano di una chiarezza assoluta e partano tutte da un punto: basta con i contratti nazionali, bisogna passare alla contrattazione aziendale. Non è un caso che questa sia la prima richiesta, perché si tratta di una richiesta politica: secondo loro, il movimento sindacale deve rinunciare conclusivamente a esistere sul piano politico, per divenire esclusivamente un agente di redistribuzione corporativa di quel poco che c'è a disposizione. Quindi, siamo di fronte ad una chiara richiesta politica, di rinuncia dell'esistenza e della presenza del movimento sindacale. La centralità dell'esistenza di un elemento comune e di un elemento che riguarda l'insieme del mondo del lavoro, nell'elaborazione di Sabattini, è un invece un punto chiave, insieme a quello della democrazia e del consenso nella costruzione dell'iniziativa. Io credo che, nel momento in cui il sindacato rinunciasse alla sua missione politica e alla dimensione collettiva, sarebbe completamente impossibile fare i ragionamenti che qui oggi vorremmo portare avanti. Verrebbe, cioè, completamente meno la possibilità di una riflessione e di un'esperienza critica del capitalismo, a partire dall'organizzazione del lavoro e dall'esperienza lavorativa.
  4. Nel momento in cui si vuole portare tutto questo ad un elemento di sintesi, è chiara la necessità di una strategia alternativa, che può nascere solo dalla costruzione di esperienze concrete, mediate da un sindacato che consenta, a queste esperienze, di generalizzarsi e di costruire una situazione migliore. Il ruolo del sindacato dovrebbe diventare, in questa ipotesi, un ruolo che - non a caso in alcune fasi, anche lontane della sua storia, il sindacato ha esercitato - gli permetta di organizzare l'esistenza di un punto di vista collettivo. Quindi la possibilità di diffondere e di organizzare esperienze, che gli consentano di diventare un punto di aggregazione progressiva. Allora è chiaro che, una strada come questa, è una strada lunga, che deve fare i conti col presente: siamo oggi alla crisi di quella che era stata l'esperienza storica del movimento sindacale in Europa. Rispetto a tale tema, penso che, alcune delle considerazioni che Claudio fece qualche anno prima di morire, siano fondamentali e conclusive. Egli pensava che - nel momento in cui non esiste più nessuna prospettiva, né socialista, né socialdemocratica, né comunista nella sfera politica - se non si riparte dalla ricostruzione e dalla rifondazione di un soggetto collettivo, che si ponga il problema di una critica del capitalismo, tutte le altre strade sono solo delle scorciatoie. Queste ultime non portano da nessuna parte, perché manca l'interlocutore col quale poter fare i conti e, quindi, è inutile pensare di poter tornare indietro.

Secondo Claudio, indietro non si torna. Oggi, per esempio, assistiamo al riproporsi di ipotesi socialdemocratiche. Io non ho niente contro il fatto che qualcuno riproponga delle ipotesi socialdemocratiche, ma tali ipotesi avevano, un tempo, delle basi materiali, fondate sull'esistenza di una ricchezza da ridistribuire. Oggi questa base materiale non è a disposizione, quindi si tratta di un'idea che non porta da nessuna parte. Se tutto questo è vero – come io credo – è necessario pensare, non di tornare indietro, ma di costruire una “cosa” nuova, che non richiede però il tempo della politica, a cui siamo abituati. Non possiamo ragionare nei termini dei sei mesi o di uno o due anni. C'è bisogno di un tempo differente, del tempo della costruzione paziente di una “cosa” che non c'è e, nella quale, l'unico elemento su cui, forse, si può fare affidamento, è il legame storico. Ci ritroviamo oggi con grandi istituzioni di massa, che potrebbero diventare il punto di applicazione possibile, per compiere questo passaggio. Dico “potrebbero”, perché tutto dipende dalla loro disponibilità, o meno. E questo è l'oggetto della nostra riflessione di oggi.

Io credo che questo tipo di riflessioni, che nascono da alcuni elementi di metodo, Sabattini le ricavasse dall'esperienza degli ultimi trent'anni e dalla crisi di un intero percorso storico preesistente. Sabattini era stato molto chiaro e molto netto: egli considerava conclusa una fase storica e sentiva l'esigenza di costruirne una nuova. Se questa è la strada, la riflessione sull'organizzazione del lavoro e sulla soggettività, non è semplicemente una ciliegina da mettere sulla torta dell'esperienza sindacale. Essa diventa un passaggio, uno snodo, per poter costruire un'esperienza sindacale, che un tempo si sarebbe detta classista e che si ponga il problema di una critica effettiva del capitalismo, nelle sue conseguenze per il mondo del lavoro e dei lavoratori. Grazie.