

**UN PARTITO  
 UN SINDACATO**

**Tito Boeri**

**E'** un Primo Maggio di festa per i sindacati italiani. Come nel resto d'Europa e in gran parte del mondo, sostengono i partiti di centro-sinistra, pronti a presentare il conto in caso di successo. Celebrano oggi anche il fatto che entrambi i nuovi presidenti delle Camere provengono dalle loro file. Ma il conto deve essere uno solo e il sindacato italiano è oggi profondamente diviso al suo interno. Rischia perciò alla fine di non portare a casa nulla. Le divisioni possono servire quando si tratta di impedire qualcosa, di esercitare veti incrociati: un sindacato dice no alla riforma delle pensioni, l'altro a quella del mercato del lavoro col risultato di bloccare tutto. Ma quando si tratta di ottenere qualcosa, è bene non essere divisi. Soprattutto quando si ha a disposizione una sola cartuccia, l'economia va male e i conti pubblici ancora peggio.

Il sindacato è diviso in Italia per due motivi principali: 1) non è riuscito a gestire la crescente eterogeneità di interessi che caratterizza il mondo del lavoro, e 2) nel suo ruolo politico cerca interlocutori (partiti) diversi. Per sopravvivere, deve affrontare il primo problema. Sul secondo la politica può dargli una mano.

La base potenziale del sindacato, i lavoratori, è sempre più eterogenea. Alla tradizionale divisione fra lavoro autonomo e dipendente, da tempo affrontata dal sindacato che rappresenta solo il secondo, si sono aggiunte nuove cesure. C'è quella fra lavoratori nei settori di esportazione - che sono oggi ancora più esposti alla concorrenza internazionale dall'impossibilità di ricorrere a svalutazioni competitive - e lavoratori nei settori protetti. Questi ultimi, a differenza dei primi, possono tuttora chiedere incrementi salariali al di sopra degli aumenti di produttività senza temere per il proprio posto di lavoro. A questa demarcazione si aggiunge e sovrappone quella fra uomini in età centrali, come si preoccupano di ridurre la competizione di chi sta fuori dal mercato del lavoro, e donne, che hanno molto più bisogno di orari flessibili e di strade d'accesso al mercato del lavoro dopo la maternità. E poi ci sono quelle fra lavoratori con contratti permanenti e lavoratori con contratti temporanei e, ancora, fra lavoratori italiani con bassi livelli di

istruzione e immigrati, che chiedono piena integrazione nel nostro mercato del lavoro.

CONTINUA A PAGINA 12 PRIMA COLONNA

**Tito Boeri**

Il sindacato ha due modi per gestire questa crescente eterogeneità di richieste che proviene dal mondo del lavoro. La prima consiste nel perseguire obiettivi comuni, battersi per aumentare la dimensione della torta prima ancora che su come distribuirla. Il problema è che spesso le due operazioni non possono essere tenute separate. Ad esempio, per far ripartire l'economia italiana bisogna liberalizzare i servizi e riformare la pubblica amministrazione rendendola maggiormente efficiente, operazione non proprio popolare nel fortemente sindacalizzato pubblico impiego. Più facile per il sindacato appoggiare misure che erodano le posizioni di rendita fra chi è meno rappresentato tra le sue file, come il lavoro autonomo e le libere professioni. La seconda strada per reggere alla sfida dell'eterogeneità consiste nel darsi una struttura di contrattazione che permetta di conciliare esigenze diverse. Questo significa contrattare a livello di impresa, dove si possono meglio modulare le piattaforme sindacali in base alle caratteristiche della forza lavoro e negoziare forme di organizzazione del lavoro che vadano incontro ad esigenze diverse. E' la strada intrapresa da tempo dai sindacati nei Paesi nordici, dove la forte esposizione alla concorrenza internazionale e gli alti tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro hanno da tempo obbligato il sindacato a contrattare su salario e condizioni di lavoro a livello di singola impresa, mantenendo tavoli nazionali solo su materie di politica economica generale (Stato sociale e tasse). Sono stati proprio i lavoratori delle industrie più esposte alla concorrenza (i metalmeccanici in Danimarca) o le donne (in Olanda, il cui sindacato ha una forte presenza femminile, come nei Paesi scandinavi) a imporre questa svolta verso il decentramento.

L'esempio dei Paesi nordici ci dice anche che decentramento della contrattazione non è sinonimo di perdita di peso del sindacato. Il sindacato dei Paesi nordici è stato l'unico in Europa a non subire un'emor-

ragia di iscritti negli ultimi 30 anni e conta ancora molto nelle principali scelte di politica economica. Perché è riuscito a coordinare la contrattazione condotta a livello di impresa. In questo compito ha potuto giovare della politica, capace di esprimere un solo partito di riferimento per il sindacato. Se dovesse nascere in Italia un partito democratico, questo faciliterebbe il lavoro di coordinamento di strutture decentrate. E' un compito, comunque, che appartiene alla storia del sindacato. Per sopravvivere alla sfida dell'eterogeneità dovrà tornare a contrattare a stretto contatto con i lavoratori.

