

Tutto è cominciato con lo scandalo del mancato voto nelle fabbriche, negli uffici, nei luoghi di lavoro. Era negata ad operai, impiegati, tecnici la possibilità di eleggere i propri rappresentanti sindacali. I componenti di una gran parte degli organismi sindacali aziendali erano (e spesso lo sono ancora oggi) gli stessi di dieci anni fa. La gloriosa stagione dei consigli, quella dell'autunno caldo e dei ruggenti anni settanta, finiva così tra disimpegno e burocratizzazione. Cgil, Cisl e Uil avevano concordato un primo progetto per tamponare questa situazione. Era il piano per la nomina dei Ras, rappresentanti sindacali aziendali. Ma non se ne fece nulla. Ora il nuovo progetto comune punta alle Rsu, rappresentanze sindacali unitarie. Le elezioni dovrebbero

aver luogo prima delle ferie, ma divisioni e polemiche impediscono che l'operazione vada in porto. Il ruolo, i poteri di queste «rappresentanze», sono comunque al centro delle trattative tra sindacati, governo e imprenditori che dovrebbe riprendere nei prossimi giorni. Ma a questo «scandalo» si è aggiunto un altro motivo di polemica. Esso riguarda la cosiddetta «democrazia di mandato». Quando le tre Confederazioni trattano e firmano accordi lo fanno a nome di tutti i lavoratori, mentre esse rappresentano solo il 38 per cento. È stato il caso del 31 luglio, con una intesa siglata a fabbriche chiuse, senza la possibilità di coinvolgere i lavoratori interessati. Come risolvere problemi di questa natura? Un gruppo di consigli di fabbrica milanesi, poi este-

Traghettono verso il nuovo anche il mondo del lavoro

BRUNO UGOLINI

si ad altre realtà del Paese, unitari, almeno in una prima fase, cioè con delegati appartenenti alle tre centrali, lanciavano l'iniziativa di un referendum teso ad abrogare l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori. Tale articolo sostiene che le rappresentanze aziendali possono essere costituite a iniziativa dei lavoratori

nell'ambito «delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale», oltre che dagli altri sindacati firmatari di contratti collettivi nazionali o provinciali. Un chiaro riferimento a Cgil, Cisl e Uil, (ma anche allo Snals nella scuola). Il referendum, come sostiene Paolo Cagna,

vuole rappresentare soprattutto la garanzia che si giunga finalmente ad una legge sulla rappresentanza. La raccolta di firme a tale iniziativa è giunta a quota 100 mila, ma dovrebbero essere 600 mila entro il 30 giugno. Una iniziativa di stampo che ha sollevato polemiche (potrebbe dar luogo ad un composito fronte puramente antisindacale). La risposta ideale sarebbe una intesa tra le Confederazioni, sui temi della democrazia, seguita da uno sbocco legislativo. Le proposte di legge su questi temi sono già diverse. C'è quella di Ghezzi (Pds), quella di Giugni (Psi). Una è stata presentata anche dalla Lega. L'ultima iniziativa viene dalla Cgil: una proposta di legge di iniziativa popolare e anche su questa si vanno raccogliendo le firme

nei luoghi di lavoro. Ma c'è un aspro contrasto di Cisl e Uil. Il sindacato di D'Antoni ha deciso, a sua volta, di raccogliere firme polemiche attorno ad un progetto di unità sindacale. Questo dissidio nasconde, in realtà, una contrapposizione tra modelli di sindacato. La concezione della Cisl assegna tutto il potere agli iscritti. Quella della Cgil, cogliendo peraltro un suggerimento della Uil, punta ad un coinvolgimento anche dei lavoratori, attraverso un «parlamentino» capace di accompagnare le trattative contrattuali. La via d'uscita forse la troverà, come ha promesso, il neo-ministro del lavoro, Gino Giugni. Anche nel sistema sindacale, come nel sistema dei partiti, bisogna saper traghettono dal vecchio al nuovo.

Uno dei promotori del movimento dei Consigli spiega la decisione di lanciare il referendum: «Ci è sembrata l'unica via che garantisse che il vecchio sindacato si decidesse a cambiare davvero». «La legge della Cgil va bene». «Siamo indietro con la raccolta delle firme»

PAOLO CAGNA

Delegato del Consiglio di Fabbrica del «Corriere della Sera»

«Chiediamo solo più democrazia»

Paolo Cagna, delegato del Consiglio del Corriere della sera e leader del movimento dei consigli. È venuto in redazione a spiegare i motivi della scelta del referendum sull'abrogazione dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori. Il referendum è un mezzo - ha detto - la garanzia che si vada finalmente ad una legge sulla rappresentanza. Perché il sindacato non è stato capace di autoriforma.

RITANNA ARMENI

ROMA. MELONE. Qual è stato il fatto, l'episodio che ad un certo punto vi ha portato al referendum?

CAGNA. Sarebbe facile rispondere l'accordo del 31 luglio. Ma non sarebbe completamente vero. Credo che la spinta sia venuta dopo i decreti di Amato. Alla fine di settembre, dopo le grandi manifestazioni, la contestazione dei leader sindacali, Cgil, Cisl e Uil hanno preparato una piattaforma che poi non è mai stata discussa né portata al tavolo del governo. Ecco, quella è stata la goccia che ha fatto traboccare il vaso. Era, infatti, evidente che quella piattaforma semplicemente non era vera e che era necessario fare qualcosa...

ARMENI. Allora è vero che questo referendum è contro il sindacato?

Diciamo che è contro questo modello di sindacato che fa le piattaforme e non le sostiene. UGOLINI. Non temi che in questo referendum troverai degli alleati sgradevoli? E non temi che tutto si risolva in un coro antisindacale al quale parteciperai anche tu?

La nostra proposta, la proposta dei consigli, non è il referendum, ma è la modifica delle regole della vita sindacale. A questo punto però non è più credibile un progetto di autoriforma. Quindi l'unica via rimane quella legislativa. Il punto vero della nostra iniziativa è quindi la legge. Il referendum serve a rendere irreversibile questo percorso. Guardate che

i delegati dei consigli non hanno un'esperienza sindacale di due o tre anni. Sono almeno vent'anni che sono nelle fabbriche e in fabbriche grandi, di grande tradizione sindacale, dal Ceneri, alla Zanussi, alla Pirelli, all'Alfa. Se questi delegati, che tengono in piedi il sindacato, sono arrivati al referendum significa che il problema è vero. So bene che se andiamo al voto il referendum raccoglierà il malcontento diffuso. Ma questo è il destino dei referendum. Pensa alla vittoria del sì... Anche lì c'erano molte cose... c'era di tutto.

ARMENI. E allora che sindacato volete?

Noi vogliamo garantire dei diritti essenziali fra cui il diritto di voto, una struttura di contrattazione unitaria sui posti di lavoro, e vogliamo trasformare la presunta maggiore rappresentatività delle tre confederazioni in una rappresentativa vera.

UGOLINI. Comunque oggi ci sono almeno due modelli di sindacato. Quello di D'Antoni, il sindacato degli iscritti, quello della Cgil che vuole mettere insieme lavoratori e iscritti. Che penalizza la proposta di legge della Cgil?

A me la legge della Cgil non dispiace per due motivi. Intanto perché rompe con l'idea che le cose si fanno solo se si è d'accordo con Cisl e Uil. Mi riferisco a quell'idea dell'unità sindacale che si fonda su accordi fra i gruppi dirigenti. In secondo luogo questa legge, avendo valore universale, può



rompere definitivamente una logica patologica spostando finalmente il potere di decidere dal sindacato ai lavoratori. Il problema è se la Cgil andrà fino in fondo...

UGOLINI. Tu quindi firmerai per questa legge?

Io sono iscritto alla Cgil dal 1968 quindi la firmerò. Sono convinto che va firmata e vada fatta firmare proprio perché dubito che la Cgil voglia fare sul serio e fino in fondo. Questo è il punto vero.

MELONE. Quindi ritieni il referendum una garanzia?

Certo. E questa, per esempio, è la motivazione che ha spinto i compagni dirigenti del Pds ad aderirvi.

ARMENI. Voi presentate due questi referendari uno più radicale e uno meno, uno vostro e uno dei Cobas. Perché?

Il problema dei consigli era quello di un quesito che non abrogasse completamente l'articolo 19 lasciando un voto legislativo e portando ad una frantumazione della rappresentanza. I Cobas invece pensano che il nostro quesito, che mantiene un criterio di selettività, legato alla capacità del sindacato in azienda di fa-

re accordi, agevola un meccanismo che consente al padrone di discriminare...

ARMENI. E allora ci sono due referendari...

Sì perché non ci interessa dividerci su questo. Il problema lo ripeto è la democrazia sindacale.

UGOLINI. Ma perché non c'è oggi un movimento che imponga la elezione dei consigli come in altri anni?

Questa è una bella domanda. L'ho fatta anch'io all'Alfa Romeo a Milano al capo della Fiom e al capo dei Cobas. Perché - ho detto - non lo eleggiate questo consiglio? Ecco all'Alfa non si fa perché i rapporti fra Cgil, Cisl e Uil ed extraconfederali portano a risultati che non tutti accettano. In altre fabbriche il problema riguarda il rapporto fra le tre confederazioni. I risultati danneggerebbero troppo o l'una o l'altra.

UGOLINI. Ma vent'anni fa i lavoratori hanno disobbedito e hanno eletto i consigli. Anche allora c'era chi non voleva...

Ma negli anni '70 la spinta ad eleggere i consigli era travolgente e c'erano solo tre confederazioni effettivamente rappresentative. Ora non è più co-

si. All'Alfa i Cobas hanno 800 iscritti. Al Corriere della sera, invece, è stata la Cgil che ha scelto di rompere con il consiglio unitario. D'Antoni ha detto ai suoi di andar via con un atto di arbitrio brutale.

Ma voi siete proprio sicuri quando dite che Cgil, Cisl e Uil non sono rappresentative?

Lo dicono anche loro, non scopriamo nulla di nuovo...

UGOLINI. Lo ha detto anche Amato quando ha affermato: «ci sono i mandarinati in politica e i mandarinati nel sindacato»...

È un'opinione comune da qualche anno. Non l'abbiamo scoperto noi. Del resto è un dato oggettivo. Basta guardare quanti sono i lavoratori dipendenti in questo paese e quanti sono gli iscritti al sindacato, escludendo i pensionati.

MELONE. Siete nati come movimento unitario e autorizzativo. A te non sembra che oggi corra il rischio di essere inghiottiti nel dibattito interno al sindacato?

ARMENI. Insomma Melone ti sta chiedendo se non corre il rischio di portare acqua solo alla minoranza di Bertinotti...

UGOLINI. No, non solo a Bertinotti, ma ad una corrente della Cgil, a quella comunista e a quella del Pds.

Non è ancora vero per fortuna e questo ci consente un'autonomia nella nostra proposta di legge. È vero che i consigli sono più radicali in alcune zone del paese piuttosto che in altre però questo movimento mantiene una caratteristica unitaria e la sua piattaforma è generale, è confederale. Non contrappone egoismi di settori geografici o industriali. Questa è una cosa assolutamente straordinaria che va valorizzata anche rispetto alla riforma del sindacato. Le beghe interne davvero non ci interessano. Questa lettura del movimento dei consigli, questi problemi li ha avuti Trentin e me ne dispiace perché in questo modo ha negato il valore della nostra esperienza, un'esperienza che a me sembra evidentemente... visibilmente unitaria. Altrimenti avrebbe portato 300.000 persone in piazza?

MELONE. E ora sinceramente, come va la raccolta delle firme?

Siamo in ritardo. Abbiamo cominciato realmente la raccolta il primo maggio. Fino allora il clima generale del paese era concentrato sul referendum istituzionale. Ora vorrei dire una cosa: è pensabile che si discuta di regole di democrazia politica senza che si discuta della democrazia sindacale? Si può concepire la democrazia in questo paese negandola a 20 milioni di lavoratori?

UGOLINI. Tu ritieni possibile una scissione nel sindacato, nella Cgil?

Senti, io sono della minoranza e questo dibattito non mi appassiona. In questa fase c'è un problema vero ed importante: la democrazia nel sindacato. Questo è il nodo da sciogliere anche rispetto alla linea politica. Ti faccio un esempio: D'Antoni sostiene che l'accordo del 31 luglio va bene, ma

sostiene anche che i lavoratori sono d'accordo. Chi lo dimostra? D'Antoni o i suoi iscritti?

ARMENI. Voi dei consigli siete entrati in contatto stretto con questi metati con tutte le forze politiche della sinistra. Che risposte avete avuto?

Non c'è nessun partito della sinistra che non condivida le ragioni e gli obiettivi del referendum. Nei modi di adesioni si incontrano le difficoltà. Rifondazione ha aderito completamente, con tutte le proprie energie e risorse, il Pds ha dovuto tener conto dei rapporti con la Cgil. E tuttavia l'adesione è stata significativa e va ben oltre l'area dei comunisti democratici. I Verdi e la Rete hanno fatto una scelta sociale importante. Noi puntiamo sui comitati unitari perché ci piace che l'unità della sinistra del 27 febbraio rimanga sul referendum e sulla legge. Ci sembrerebbe un grande risultato. Del resto come consigli di fabbrica a Milano sosteniamo Dalla Chiesa come sindaco, e abbiamo tre candidati al consiglio comunale: Colombo della Maserati, Occhi dell'Arden, e Alda Borghini, delegata del commercio.

BARONI. Ma questa disgregazione del quadro politico e la possibile riaggregazione cambia lo scenario e alcuni vostri interlocutori. Quale quadro politico vi augurate?

Questa domanda sembra supporre che noi siamo un soggetto destinato a durare nel tempo. Non è così. Noi abbiamo degli obiettivi e dal raggiungimento di questi dipenderà la nostra durata. Diventa determinante che ci sia uno schieramento unitario a sinistra perché la spinta sociale del movimento dei consigli venga riconosciuta sul piano politico. Io sono di quelli ritengo che la sinistra vada unificata anche con le cattive, visto che con le buone non ci si riesce...



Legge elettorale e rappresentanza Un solo cammino

FABIO MUSSI

C'erano una volta tre partiti (Dc, Pci, Psi) che da soli rappresentavano tre quarti dell'elettorato. C'erano una volta tre sindacati (Cgil, Cisl, Uil) che rappresentavano certamente la maggioranza dei lavoratori italiani, e che hanno assunto per legge - con il concetto di «sindacati maggiormente rappresentativi dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori» - il monopolio della rappresentanza. Tra i tre partiti fondamentali e i tre grandi sindacati esisteva un rapporto stretto di corrispondenza, marcato dalle differenze politiche e ideologiche.

Il sistema, costruito sulla base della comune matrice antifascista, e per molti decenni assai vitale, è entrato in una crisi irreversibile. Il blocco della democrazia, con un partito di centro inamovibile (la Dc), uno di sinistra alleato e subalterno (il Psi), l'altro di sinistra all'opposizione permanente (il Pci) blocco contemperato da un certo scambio consociativo, anch'esso però portatore di virus mortali - ha condotto il Paese al disastro attuale colpendo al cuore le istituzioni rappresentative. Il monopolio sindacale della rappresentanza ha, parallelamente, spento via via la vita democratica sui luoghi di lavoro, con una secca riduzione della capacità del sindacato confederale di rappresentare i lavoratori e di agire su mandato.

Questa doppia crisi può avere un esito di destra, autoritario-corporativo, che travolge o emargina le strutture della partecipazione e del controllo, le organizzazioni politiche e sociali, dell'azione di massa. E la democrazia si troverebbe così drasticamente ridotta. Oppure, Oppure vincere una complessiva riorganizzazione democratica, con un mutamento generale e positivo della rappresentanza popolare, la sovranità restituita ai cittadini e ai lavoratori. Siamo esattamente in un momento storico di passaggio, nel quale il cambiamento di regole e cambiamento di sostanza è combinate e istituzioni.

Il vedo un solo fiume che corre, che bagna la sponda della nuova rappresentanza parlamentare, con la riforma della legge elettorale, imposta dall'urto di due referendum (1991 e 1993), e bagna al tempo stesso la sponda della rappresentanza sindacale, un ca-

pitolo senza il quale il discorso democratico si subito monco. Lo dico prima di tutto ai membri del movimento referendario, invitandoli a guardare agli strati profondi della vita sociale, dai quali sgorga il potere che è impastato o di dominio delle élites, delle lobbies, delle corporazioni, o all'opposto di partecipazione trasparente e regolata dagli uomini e delle donne del lavoro.

C'è un referendum in corso, abrodativo dell'art. 19 dello Statuto dei diritti dei lavoratori. La pura cancellazione, lascerebbe la strada aperta alla frammentazione e all'infilata divisione del mondo del lavoro. È chiaro, e nessuno può augurarselo. Ma la spallata del referendum come è successo per altri referendum e altre materie, è utile e sacrosanto, se si vuole finalmente sbloccare la democrazia sindacale, restituire ai lavoratori (a tutti i lavoratori) il diritto di voto, con l'elezione delle rappresentanze di base e il controllo sull'azione contrattuale del sindacato. Come? Con una legge.

La Cgil ha presentato un testo importante, una legge di iniziativa popolare sulla democrazia sindacale. Non si capisce perché Sergio D'Antoni, segretario della Cisl, la consideri «devastante». Nella sua ostinata insistenza su un sindacato degli iscritti («E gli altri? Si scrivano...»), si riflette una sorta di rifiuto a considerare il vero problema che non attiene semplicemente a nuove relazioni tra i sindacati, ma al rapporto di massa tra sindacato e lavoratori. E come se non si fosse ancora capito, a livello del Parlamento, che la questione non riguarda semplicemente i rapporti tra i partiti, vecchi e nuovi, che vi sedono, ma la fiducia di tutti i cittadini verso le istituzioni rappresentative. Insomma, qui si tratta di rifondare una democrazia, di restituire un'anima.

Per questo il Pds, che, come altre forze, ha presentato una proposta di legge (24 aprile 1992) e chiede ora che si proceda rapidamente. Lo chiede prima di tutto al nuovo governo, nel quale il ministro del Lavoro, Gino Giugni, è anch'esso firmatario di una proposta.

Sarebbe un bel segnale, discutere parallelamente della nuova legge elettorale e della nuova legge sulla rappresentanza sindacale.

Rappresentanza, nella storia le ragioni della legge

PIERGIOVANNI ALLEVA

ROMA. La proposta di legge di iniziativa popolare promossa dalla Cgil costituisce un evento di primario rilievo e di reale innovazione, per la sua singolare caratteristica di rottura con l'assetto attuale della rappresentanza e delle relazioni sindacali. Non meraviglia, dunque, che nello stesso mondo sindacale siano emerse posizioni diverse e critiche (esemplare quella della Cisl) che ci hanno riproposto proprio quel modello di sindacato e di azione sindacale che il progetto Cgil cerca di superare.

L'idea guida del nostro progetto è infatti che debba essere riconosciuto un diritto primario (e dunque necessariamente sancito dalla legge) di tutti i lavoratori (in quanto tali, indipendentemente - dalla loro eventuale affiliazione sindacale - ad eleggere nei luoghi di lavoro propri rappresentanti costituiti in organismo unitario e abilitati a stipulare accordi con efficacia generale. Diritto primario che ha poi il suo corollario e completamento nel diritto a controllare ed eventualmente annullare lo stesso accordo, a livello aziendale, di categoria o interconfederale.

Si è molto distanti, come si vede, se non addirittura agli antipodi della concezione di una rappresentanza degli inte-

ressi dei lavoratori demandata esclusivamente a «certi» sindacati. Sindacati cosiddetti «maggiormente rappresentativi», i quali pur essendo in teoria semplici associazioni accreditate a rappresentare solo i loro iscritti, dispongono invece in modo sostanzialmente discrezionale e irrevocabile dei diritti e degli interessi di tutti i lavoratori; e ciò fanno spendendo potere ed autorità loro propri, in scambi o accordi di vertice con altre «autorità» (governative e datoriali).

Proviamo a spiegare brevemente come si è giunti a questa situazione, che il progetto della Cgil vuole mutare radicalmente. Già nel periodo della storia repubblicana compreso tra l'entrata in vigore della Costituzione e l'emanazione dello Statuto dei lavoratori si riscontra una dialettica tra la natura solo associativa delle molte organizzazioni sindacali democratiche (come tali abilitate a rappresentare solo i loro iscritti) e la naturale tendenza all'universalità della rappresentanza, con conseguente efficacia generale dei contratti collettivi anche per i lavoratori non iscritti. Nell'art. 39 Cost. era infatti previsto, accanto alla garanzia della libertà associativa sindacale, un meccanismo

(rimasto inattuato) che riconduceva il pluralismo sindacale all'unità della rappresentanza nel momento negoziale, creando - perché il contratto avesse efficacia generale - delegati tratti unitari in cui tutti i sindacati fossero presenti in proporzione ai loro iscritti. Nei luoghi di lavoro, l'insopprimibile esigenza di un organismo di rappresentanza che fosse espressione diretta ed elettiva di tutto il personale era almeno in parte soddisfatta dalle commissioni interne, che affiancavano le associazioni sindacali, ma erano prive almeno giuridicamente del potere di contrattazione.

I problemi irrisolti nell'assetto giuridico-istituzionale della democrazia e rappresentanza sindacale non impedirono, però, un forte sviluppo della sindacalizzazione, della contrattazione e delle lotte per affermare contro le repressioni padronali il diritto all'esistenza e di iniziativa delle organizzazioni sindacali. E proprio la sanzione e l'aperto sostegno legislativo a questo diritto, attuato con l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, ha inaugurato una seconda fase storica. Con quella norma le associazioni sindacali acquistavano diritti che ne garantivano la presenza e l'attività (nomina dei rappresentanti, loro tutela contro licenziamenti e trasferimenti,

permessi, assemblee ecc.). Non tutte le associazioni sindacali, però, solo quelle che fornirono garanzie, secondo l'esperienza storica, di genuina capacità ed efficacia generale - delegati tratti unitari in cui tutti i sindacati fossero presenti in proporzione ai loro iscritti. Nei luoghi di lavoro, l'insopprimibile esigenza di un organismo di rappresentanza che fosse espressione diretta ed elettiva di tutto il personale era almeno in parte soddisfatta dalle commissioni interne, che affiancavano le associazioni sindacali, ma erano prive almeno giuridicamente del potere di contrattazione.

La formula della «maggior rappresentatività» (presunta) è stato il principale vettore giuridico di questa evoluzione: una lunga serie di leggi ha riconosciuto ai sindacati «maggiormente rappresentativi», ed anzi ad ognuno di essi (fuori di ogni controllo) non dalla volontà e dal voto dei lavoratori, iscritti e non iscritti, ma dal riconoscimento assicurato dai controparti datoriali e governativi.

La formula della «maggior rappresentatività» (presunta) è stato il principale vettore giuridico di questa evoluzione: una lunga serie di leggi ha riconosciuto ai sindacati «maggiormente rappresentativi», ed anzi ad ognuno di essi (fuori di ogni controllo) non dalla volontà e dal voto dei lavoratori, iscritti e non iscritti, ma dal riconoscimento assicurato dai controparti datoriali e governativi.

Le grandi confederazioni, che hanno seguito rotte spesso divergenti nella loro azione politico-rivendicativa. Poi, la grande ristrutturazione degli anni '80, ha frantumato i rapporti di solidarietà tra i lavoratori (che avevano sorretto i progressi sindacali nei decenni precedenti). E le tre confederazioni di fronte alla difficoltà di raccogliere, sintetizzare e rappresentare esigenze e distanze che si andavano differenziando rapidamente, hanno cominciato a cercare all'esterno la loro legittimazione rappresentativa. Ovvero, hanno tratto il loro potere negoziale efficace verso tutti i lavoratori (fuori di ogni controllo) non dalla volontà e dal voto dei lavoratori, iscritti e non iscritti, ma dal riconoscimento assicurato dai controparti datoriali e governativi.

La formula della «maggior rappresentatività» (presunta) è stato il principale vettore giuridico di questa evoluzione: una lunga serie di leggi ha riconosciuto ai sindacati «maggiormente rappresentativi», ed anzi ad ognuno di essi (fuori di ogni controllo) non dalla volontà e dal voto dei lavoratori, iscritti e non iscritti, ma dal riconoscimento assicurato dai controparti datoriali e governativi.

La formula della «maggior rappresentatività» (presunta) è stato il principale vettore giuridico di questa evoluzione: una lunga serie di leggi ha riconosciuto ai sindacati «maggiormente rappresentativi», ed anzi ad ognuno di essi (fuori di ogni controllo) non dalla volontà e dal voto dei lavoratori, iscritti e non iscritti, ma dal riconoscimento assicurato dai controparti datoriali e governativi.

È questa la lezione di tanti tristi episodi di rottura degli organismi rappresentativi e l'unità di azione. Fin quando esisteva nella sua attuale versione l'art. 19 dello Statuto, fin quando la maggiore rappresentatività presunta e non il voto dei lavoratori sarà il perno della legittimazione rappresentativa, fin quando non sarà sancita l'esistenza di un diritto di tutti i lavoratori ad eleggere i propri rappresentanti (e monte di qualsiasi intesa e regolamentazione contrattuale dello stesso diritto, ogni tentativo di dar vita ad organismi unitari di rappresentanza sarà costruito sulla sabbia, destinato a non funzionare, o a franare al primo serio dissidio.

Il discorso vale anche per l'intesa sulle Rsu del 1991 tra Cgil, Cisl e Uil. Cosa manca a quell'intesa, perché la Cgil

penzi invece ad una legge? Le mancano quattro caratteristiche fondamentali: manca l'universalità (o «inclusività») perché si tratta di un patto offerto da certi soggetti ad altri (i sindacati autonomi) e dunque difetta una condizione iniziale di parità; manca l'esigibilità, perché la costituzione attraverso le elezioni dell'organismo unitario rappresentativo dipende dalla volontà dei sindacati firmatari dell'intesa, e non dalla volontà dei lavoratori; manca l'irrevocabilità, perché ogni sindacato può comunque ritirarsi dall'accordo per costituire la sua Rsa; manca la giustificabilità, perché non vi sono strumenti giuridici davvero efficaci per sanzionare eventuali inadempimenti. Difetti tra l'altro connotati all'intesa contrattuale, che invece verrebbero ovviamente eliminati da una disciplina legislativa.

Con l'intesa sulle Rsu si è chiuso il periodo iniziato con lo Statuto dei lavoratori. Con le sue novità (come l'elatività degli organismi) ma anche con i suoi difetti e le sue difficoltà di applicazione l'intesa del '91 segna il passaggio a una nuova consapevolezza: la priorità assoluta è la riconquista di una piena democrazia sindacale.

*Ordinario di Istituzioni di diritto privato nell'Università di Bologna