

La dimensione internazionale dell'azione sindacale

di Francesco Lauria

Centro Studi Nazionale Cisl Firenze – Fondazione Ezio Tarantelli

1. Il sindacato deve saper guardare il mondo

Se l'internazionalismo del lavoro, come è noto, nelle sue varie articolazioni e prospettive ideologiche, è antico quasi quanto il sindacato stesso, la necessità di un grande salto di qualità per le organizzazioni sindacali nazionali, riunite in confederazioni internazionali, si è posto con sempre maggiore forza, in particolare con la caduta del muro di Berlino, la fine della guerra fredda, l'abbattimento di barriere doganali, l'apertura dei mercati globali.

Di fronte ad un unico grande mercato globale occorre e occorre, infatti, «rendere compatibile» la difesa dei lavoratori di ogni area del pianeta.

Storicamente, se si esclude il fallito tentativo unitario che aveva coinvolto anche sovietici e americani tra il 1945 e il 1949, il movimento sindacale internazionale, a partire dal secondo dopoguerra, si è ritrovato in tre grandi confederazioni internazionali: la Ictfu (Confederazione internazionale dei sindacati «liberi»), cui ha, da sempre aderito

la Cisl e, prima della Cisl, la Libera Cgil; la Wftu (Federazione sindacale mondiale) progressivamente espressione dei soli paesi del blocco comunista; infine la Wcl (Confederazione mondiale del lavoro), di matrice «cristiana», organizzazione che, come ha ricordato Giuseppe Iuliano in un recente saggio¹, aveva in alcune realtà geografiche (il Belgio delle associazioni operaie cristiane o l'America latina) una certa consistenza.

Dopo lo sgretolamento del “mondo comunista” la Fsm è sostanzialmente scomparsa e il sindacato “libero” si è posto l'esigenza di un'unificazione progressiva che è giunta a compimento con la costituzione a Vienna, nel 2006, della Confederazione internazionale dei sindacati: l'Ituc².

2. Dove siamo?

La creazione di un'unica confederazione sindacale mondiale ha preceduto di pochi mesi l'esplosione della crisi economica globale.

A quindici anni di distanza, nel pieno

¹ G. Iuliano, *Sfide e strumenti del sindacato mondiale*, in Working Paper N° 11 della Fondazione Ezio Tarantelli, <https://www.fondazionetarantelli.it/working-paper-n-11-radici-e-sfide-del-sindacato-mondiale/>

² Per un approfondimento si veda ancora, in generale, il Working Paper N° 11 della Fondazione Ezio Tarantelli, a cura di F. Lauria, intitolato: “*Radici e sfide del sindacato mondiale*”.

dello sconvolgente ed imprevedibile tsunami causato all'emergenza "coronavirus", possiamo volgerci all'indietro e considerare come proprio gli ultimi quindici anni (o quasi) siano stati caratterizzati, da un lato, dalla "grande crisi" e dall'altro, dall'ampiamente citata e sempre più pervasiva immersione dell'umanità nell' "era digitale".

Di fronte ai mutamenti profondi nei meccanismi di funzionamento dei sistemi economici e politici internazionali, il movimento sindacale internazionale ha dovuto fare fronte al fatto che l'era digitale non abbia prodotto autonomamente aumenti di produttività, redditi, consumi ed occupazione.

Il combinato disposto con la crisi economica scoppiata a cavallo degli anni dieci del nuovo millennio ha anche aperto una profonda questione "morale" nella crisi stessa impattando sul rapporto tra etica ed economia, tra sviluppo e sostenibilità³.

A tal proposito appare sempre più necessario essere pienamente consapevoli che la questione sociale, democratica ed ecologica sono strettamente intrecciate e interconnesse, come, peraltro, ci ha ricordato, già da alcuni anni, con estrema chiarezza, la lettera enciclica *Laudato si'* e come ha, più recentemente, rilanciato la c.d. *Agenda 2030* promossa dalle Nazioni Unite.

Analizzando le possibili vie di uscita dalla crisi globale alcuni autori, a partire da Rifkin, hanno proposto l'immagine di una prossima "eclissi del capitalismo", auspicando lo svi-

luppo di un'economia cooperativa, secondo i modelli del c.d. "*collaborative commons*"⁴.

Il movimento sindacale, a livello mondiale, ha fatto fronte a due variabili strutturali in un'economia globalizzata dell'interdipendenza: le rapide e radicali innovazioni tecnologiche che hanno impattato fortemente sull'organizzazione del lavoro, sui sistemi economici e sui meccanismi produttivi e il crescente carattere finanziario del capitalismo mondiale.

Di fronte all'erosione degli investimenti pubblici si sono registrate una generale crisi della produttività e un calo degli investimenti, a partire da quelli pubblici, peraltro con connotazioni sempre più di carattere finanziario e sempre meno di supporto all'economia reale.

Bassa crescita e calo dell'occupazione hanno generato un aumento significativo delle disuguaglianze che si è tradotto nell'erosione dei sistemi di welfare, nella diminuzione delle retribuzioni e nel problema, connesso alla digitalizzazione, della veloce obsolescenza delle competenze.

Si tratta, chiaramente, di un quadro generale che ha coinvolto soprattutto la c.d. "classe media" dei lavoratori occidentali, da molti commentatori definiti come i veri sconfitti della globalizzazione⁵.

È indubitabile, infatti, che la c.d. "seconda globalizzazione", avviatasi negli anni ottanta del Novecento, esplosa a fine mil-

3 Per un approfondimento generale: A. Berrini, *Declinare crescendo o crescere cambiando?*, Edizioni Lavoro, Roma, 2017.

4 Si vedano ad esempio: J. Rifkin, *The zero marginal cost society. The internet of things, the collaborative commons, the eclipse of capitalism*, Palgrave MacMillan, New York, 2014 e Z. Bauman, M. Magatti, C. Giaccardi, *Il destino della libertà. Quale società dopo la crisi economica?*, Città Nuova, Roma, 2016.

5 Sul tema: Branko Milanovic, *Ingiustizia globale. Migrazioni, disuguaglianze e futuro della classe media*, Luiss University Press, Roma, 2017.

28 Approfondimenti

lennio, abbia modificato la distribuzione del reddito.

A livello mondiale le disuguaglianze di reddito fra paesi (ponderate con la loro popolazione) si sono ridotte grazie alla crescita di Cina, India, ed altre nazioni, con ritmi più rapidi dei paesi “sviluppati”. Ma, in particolare, all’interno dei paesi occidentali, le disuguaglianze sono aumentate considerevolmente rispetto agli anni ottanta: perdenti appaiono, appunto, le classi medie. Occorre, quindi, rompere il nesso fra «nascere bene e avere fortuna nella vita» e ciò, al di là delle effimere ricette “sovraniste”, richiede *governance* globale, poiché non basta più il livello statale e forse nemmeno quello europeo.

Tutto ciò ha avuto indubbiamente un impatto sul ruolo economico e sociale del sindacato a livello mondiale, stretto tra la difesa delle posizioni conquistate nel corso della propria lunga storia e un possibile ruolo da giocare nel favorire un radicale “cambio di paradigma economico” attraverso un profondo processo di trasformazione dei modelli di sviluppo, di redistribuzione del reddito, di rilancio di meccanismi di inclusione, mediazione sociale, interdipendenza.

3. Regolare il lavoro nel piano inclinato del cambiamento

La sfide che il sindacato si trova di fronte nei prossimi dieci anni sono note: la prima è certamente l’erosione globale della contrattazione collettiva sia, soprattutto, a livello

nazionale di settore che, in forme più articolate e con dinamiche differenziate, a livello aziendale.

L’erosione contrattuale ha portato alcuni commentatori a parlare di vera e propria “fine del contratto nazionale di settore⁶”, con un conseguente processo di “mercattizzazione” spinta dei rapporti di lavoro e una ridefinizione/riduzione dei sistemi complessivi di protezione sociale, connessi anche all’aumento del lavoro non standard e ai processi di individualizzazione delle società, a partire da quelle c.d. “occidentali”.

Questo quadro complesso pone il sindacato, ma anche l’associazionismo datoriale, di fronte ad un sistema di relazioni industriali senza più confini nazionali⁷ ed in cui, anche di fronte alla sempre maggiore finanziarizzazione dell’economia e delle imprese, si assiste ad una complessiva e globale riduzione dei tassi di sindacalizzazione e di consistenza delle organizzazioni imprenditoriali.

Molte delle possibili risposte sindacali ridefiniscono il campo della tutela tradizionale: dai nuovi processi di mutualismo, all’estensione e personalizzazione dei sistemi di servizi, ai percorsi di innovazione nella contrattazione aziendale e di promozione della democrazia economica, all’inclusione, attraverso nuove modalità associative dei c.d. “nuovi lavori”, ai percorsi di coinvolgimento nell’accompagnamento di una “giusta transizione” ecologica, fino alla costituzione di reti sindacali globali aziendali nelle imprese multinazionali.

6 È noto lo studio di J. Visser per la Commissione Europea, risalente al 2013: *Wage bargaining institutions: from crisis to crisis*, scaricabile all’indirizzo: https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2013/pdf/ecp488_en.pdf.

7 Per un inquadramento storico del processo si veda l’editoriale di Gian Primo Cella e Pietro Causarano del numero 18/2012 della rivista dell’Istituto Sindacale Europeo (Etui) Transfer, scaricabile all’indirizzo: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1024258912441114>.

In un mondo sempre più interconnesso, molto dell'effettività dell'azione sindacale a livello globale sarà collegato all'approccio alla nuova era tecnologica e al suo essere, come ha ricordato Alberto Berrini, al tempo stesso: "digitale, esponenziale e combinatoria".

Se la tecnologia non è "socialmente neutrale", l'azione sindacale a livello internazionale dovrà dotarsi, infatti, di nuovi strumenti strettamente collegati per il governo dei processi di informatizzazione, robotizzazione e globalizzazione dei luoghi di lavoro.

I temi di come l'impresa 4.0 e la c.d. "sharing economy" si svilupperanno e affronteranno il rapporto tra tecnologia e occupazione saranno al centro del dibattito nei prossimi anni. Essi appaiono comunque già centrali nell'adozione di strategie sindacali di "resilienza" nella rivoluzione digitale e nella sempre più rilevante dimensione, locale e globale, della sostenibilità.

4. Il paradigma integrale della sostenibilità

L'assunto «posti di lavoro contro tutela ambientale» – va riconosciuto – ha purtroppo rivestito una notevole rilevanza negli ultimi decenni e necessita di essere fortemente riesaminato ed interrogato.

Il sindacato, ad ogni livello, deve saper promuovere politiche per la sostenibilità, farsi carico dell'individuazione e della promozione di nuove competenze ambientali per i lavoratori e le lavoratrici come per i sindacalisti e le sindacaliste.

Occorre come – ripetiamo – ha spiegato magistralmente Papa Francesco, nell'enciclica *Laudato si'*, rivolta non solo ai cattolici, ma a tutte le donne e gli uomini di buona volontà, un approccio integrale in cui «la cultura ecologica non si può ridurre a una serie di risposte urgenti e parziali ai problemi che si presentano rispetto al degrado ambientale, all'esaurimento delle riserve naturali e all'inquinamento». Essa dovrebbe essere «uno sguardo diverso, un pensiero, una politica, un programma educativo, uno stile di vita e una spiritualità».

In questo quadro il ruolo del sindacato e delle relazioni industriali può realmente essere determinante; come afferma ancora il Papa «in qualunque impostazione di ecologia integrale che non escluda l'essere umano è indispensabile integrare il valore del lavoro».

Di fronte alle nuove sfide della sostenibilità e della digitalizzazione del lavoro è necessario fare eco a quest'enciclica davvero innovativa e profonda che, recuperando il movimento per la giustizia, insito nella storia e nell'essenza delle organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori, ricorda come, quando la macchina tende a dominare sull'uomo, è la solidarietà attraverso l'etica sociale a costituire la necessaria reazione contro la «degradazione dell'uomo come soggetto del lavoro».

È altrettanto vero che lo stesso paradigma della sostenibilità ci pone di fronte al fatto che la "mera difesa delle tutele esistenti finisce per creare discriminazioni ingiuste all'interno dello stesso mondo del lavoro"⁸.

8 Si veda E. Rullani, R. Sebastiani, D. Corsaro, C. Mele, *Sense - Making. La nuova economia del valore*, Franco Angeli, Milano, 2014.

30 Approfondimenti

Se il rapporto tra sindacato e impresa 4.0 non può che portare le organizzazioni dei lavoratori a investire in una vera partecipazione organizzativa, essa non può che essere accompagnata da un allargamento delle frontiere della sindacalizzazione ai lavoratori autonomi o semi-autonomi della c.d. *sharing economy*.

Il sindacato, a livello globale, non può rinunciare a nuove forme di *organizing* (sindacalizzazione/inclusione) che non possono che svilupparsi in una prospettiva partecipativa capace di intercettare anche i processi che portano l'industria a "terziarizzarsi" e ampie fasce del settore terziario a percorrere processi opposti, con processi di filiera sempre più rilevanti tra beni, servizi, logistica e integrazioni aziendali multisettoriali pienamente inserite nelle catene globali del valore.

5. La concreta, necessaria, dimensione globale dell'azione sindacale

Di fronte a questi processi la dimensione internazionale dell'azione sindacale, appare sempre più un elemento pervasivo della rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici del presente e del futuro.

Non una "nicchia per specialisti romantici", ma la leva fondamentale per aprire la "gabbia della gerarchizzazione nella nuova organizzazione del lavoro"⁹.

È questa la vera sfida complessiva che si

pone di fronte al sindacato per promuovere una contrattazione cooperativa volta a percorsi di partecipazione diretta. Nell'ottica della strategia e dell'orizzonte di senso occorre superare, ad ogni latitudine, la "svalutazione culturale" del lavoro.

Da questo punto di vista non può mancare l'investimento della Cisl nella dimensione globale dell'azione sindacale e nella promozione di un sempre più presente sindacato mondiale sia a livello confederale che di settore (le cosiddette "global unions").

Uno sguardo, quello della Cisl sul sindacato mondiale, che ha vissuto di decine e decine di esperienze e relazioni bilaterali, ma che non si è tirato indietro, quando è stato necessario assumere ruoli generali di guida e di indirizzo (si pensi alla segreteria di Enzo Friso, che raccolse gli esiti dell'esplosione della crisi del blocco sovietico all'inizio degli anni Novanta o al contributo cruciale di Emilio Gabaglio, nel 2006, nella ricomposizione storica del movimento sindacale mondiale in un'unica grande confederazione, senza dimenticare, storicamente, i ruoli ricoperti da Giulio Pastore e Bruno Storti nella Confederazione internazionale dei sindacati liberi).

La confederazione sindacale internazionale deve fondarsi anche sul raccordo e sul rilancio delle federazioni mondiali di categoria che operano soprattutto attraverso l'iniziativa di negoziare «accordi quadro internazionali» con le direzioni centrali delle imprese multinazionali per assicurare il rispetto

9 Si vedano, ad esempio, le riflessioni di Luciano Pero nelle interessanti pubblicazioni: *Le persone e la fabbrica. Una ricerca sugli operai Fiat Chrysler in Italia*, Guerini Next, Milano 2015 e *Le leve dell'innovazione. Lean, partecipazione e smartworking nell'era 4.0*, Guerini Next, Milano 2017.

dei diritti sociali fondamentali lungo tutta la loro filiera produttiva¹⁰.

Si tratta, per ora, di poche centinaia di accordi, non sempre del tutto esigibili, soprattutto nella catena di fornitura, ma che tracciano la strada verso lo sviluppo di una contrattazione collettiva di livello transnazionale in grado di introdurre elementi di regolazione sociale decisiva nei processi di globalizzazione.

Non c'è dubbio che il sindacato mondiale abbia assunto negli ultimi quindici anni maggior autorevolezza sul piano internazionale¹¹.

Perché esso, però, possa esprimere a fondo tutte le proprie potenzialità è necessario che la dimensione internazionale dell'azione sindacale, complemento e proiezione ormai indispensabile di quella nazionale e locale, entri a pieno titolo a far parte, nel quotidiano, delle scelte e delle priorità dei sindacati aderenti.

Solo così il sindacalismo mondiale avrà la coesione e la forza necessarie per perseguire efficacemente l'obiettivo del «governo democratico dell'economia globalizzata negli inte-

ressi del lavoro che essa considera superiori a quelli del capitale», come recita in modo inequivocabile la Dichiarazione dei principi votata a Vienna all'atto della fondazione della Confederazione Sindacale Internazionale, con una formulazione, su questi temi, a decenni di distanza, incredibilmente vicina allo Statuto della Cisl¹².

Un'ultima considerazione finale non può essere taciuta.

Vi è un grande tema che lega lo sforzo di tessere proprio le radici del passato alle sfide del futuro, che accomuna periferie e megalopoli, mondo ricco e quello che, una volta, chiamavamo «Sud del mondo»: quello del necessario e urgente cambio di paradigma dell'economia capitalistica dello scarto.

Si tratta di una sfida cruciale, al tempo stesso antica e nuova, per il sindacato, per i sindacalisti: la ricerca di generare prospettive di futuro e nuove alleanze per l'umanità e per la persona attraverso il lavoro.

È questa, oggi, l'appassionante frontiera del pieno e concreto valore della dimensione mondiale e solidale dell'azione sindacale.

¹⁰ Si veda su questo il Working Paper N°8 della Fondazione Ezio Tarantelli: *Le frontiere della contrattazione. Gli accordi aziendali transnazionali (Tca)* in: <https://www.fondazionetarantelli.it/working-paper-n-8-le-frontiere-della-contrattazione-gli-accordi-aziendali-transnazionali-tca/>

¹¹ A questo proposito non è senza significato che il primo segretario generale della Csi, Ryder, sia stato successivamente eletto direttore generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil), caso unico per un sindacalista dalla creazione (1919) di questa istituzione a conduzione tripartita (governi, sindacati, imprenditori).

¹² Per un recupero storico della dimensione internazionale della Cisl, fin dalle origini e attraverso i documenti fondativi, è utile la lettura di M. Amigoni, *La Cisl e il Sud del Mondo. L'Isco nella Cisl: alle origini della cooperazione allo sviluppo*, Edizioni Lavoro, Roma, 2003.