



Sindacato. La rappresentanza all'epoca di Industry 4.0. Parla Sabella

”Il futuro passa dai contratti aziendali”

Si parte da lontano, dalla rinascita del sindacalismo libero sulle ceneri delle vecchie organizzazioni fasciste nell'Italia liberata. Ma si arriva vicino, alle difficoltà sorte con il tramonto della Golden Age e l'irrompere della globalizzazione, e poi alle evoluzioni più recenti, alla rivoluzione digitale e a Industry 4.0. A noi, insomma. Perché, come diceva Kierkegaard, “la vita può essere capita solo all'indietro, ma va vissuta in avanti”. La citazione serve a Giuseppe Sabella, esperto di relazioni industriali e direttore di Think-in, a spiegare qual è lo spirito con il quale, insieme a Giuliano Cazzola, si è calato nella storia del sindacalismo italiano per trarne un libro (“L'altra storia del sindacato – dal secondo dopoguerra agli anni di Industry 4.0”, pubblicato per i tipi di Rubbettino) che in fondo si propone di rispondere ad una domanda semplice, sulla quale però in tanti si arrovellano: il futuro sarà all'altezza del passato?

”Prima di tutto - riflette Sabella - va sgombrato il terreno da un luogo comune: non esiste alcuna fine annunciata. Certo, ci sono delle difficoltà. Ma se guardiamo alla storia dell'industria – e la nostra analisi si concentra soprattutto sull'industria – è evidente che le trasformazioni in corso aprono spazi rilevanti all'innovazione. Pensiamo allo sviluppo della contrattazione di secondo livello ed agli accordi sul welfare

aziendale: il futuro è lì. Non a caso, per le prime presentazioni del libro, abbiamo coniato lo slogan “dove c'è industria c'è sindacato”. Certo, il cambiamento pone al sindacato una sfida notevole, ma credo che le sue componenti più avvedute ne siano consapevoli. E saranno capaci, più di quanto lo sarà la politica, di dare le giuste risposte al lavoro.

Che cosa si può fare per irrobustire questi sviluppi?

Credo che la contrattazione debba essere sempre più attenta a tre fattori cruciali: le competenze delle persone, la conciliazione vita-lavoro e le politiche attive. Il diritto soggettivo alla formazione, riconosciuto dal contratto dei metalmeccanici, è una grande innovazione e sulla conciliazione vita-lavoro il recentissimo rinnovo dei chimici introduce un precedente importante. L'orario di lavoro è il tema decisivo e finché non sarà riformato il principio delle 8 ore rimarremo dentro una cornice otto-novecentesca.

Le relazioni industriali vivono un momento di travaglio, per lo meno dall'uscita di Fiat da Confindustria. Sergio Marchionne se n'è andato ma un nuovo assetto ancora non si intravede...

La crisi della rappresentanza investe tutti, soprattutto la parte datoriale. Marchionne ci ha spiegato che cos'è l'economia globale: questo è il suo

grande lascito. L'impatto del caso Fiat con le relazioni industriali è stato molto forte, c'è tuttavia chi ha colto l'occasione. Oggi o le relazioni industriali si proiettano su questo orizzonte o resteranno confinate in un vecchio recinto. E qualcun altro, come Marchionne, finirà col fare scelte drastiche.

A proposito di cambiamento, il paesaggio politico italiano è mutato radicalmente dopo le ultime elezioni. Quali carte possono giocare i sindacati con forze politiche che in passato non hanno dissimulato la loro avversione?

Ci troviamo di fronte ad uno scenario totalmente nuovo, non c'è dubbio, ma non penso che l'interlocuzione sia impossibile. Il punto è stringere il governo sui temi concreti, mostrarsi compatti e avere visione d'insieme. Se il ragionamento è giusto, i sindacati hanno molte carte da giocare. Addirittura le confederazioni potrebbero trovarsi a vivere una nuova primavera. Non è facile perché il governo fin qui ha mandato segnali ambivalenti. Di Maio prima ha cercato il dialogo, poi si è scritto da solo il decreto Dignità. Eppure resto convinto che uno spazio di mediazione c'è. A patto di non comportarsi come qualcuno si è comportato, mostrandosi più attento all'interesse di bottega che all'interesse comune, nel caso dell'Ilva.

Carlo D'Onofrio