

La CES e la politica europea della CGIL

Walter Cerfeda

1. Una decisione inusuale

Uno dei primi atti di Bruno Trentin, poco tempo dopo che era stato eletto segretario generale della CGIL, fu di natura organizzativa.

Molto raramente Bruno se ne occupava, preferendo delegare tutta la materia ai due segretari confederali, Paolo Lucchesi per la componente comunista e Guglielmo Epifani per quella socialista, che erano i titolari di quel dipartimento.

In quel caso però non potette esimersi. Bisognava, in qualche modo, dare una risposta all'incalzare di Sergio D'Antoni, segretario generale della CISL, sui temi dell'unità sindacale e della sua urgenza.

D'altronde fuori dal sindacato, imperversava una vera e propria tempesta. La magistratura stava falciando buona parte della classe politica, facendo vacillare l'intero sistema istituzionale del Paese e il suo assetto democratico.

La tesi della CISL era quella che il ruolo storico delle tre grandi organizzazioni sindacali, l'indiscussa credibilità conquistata in decenni di esercizio contrattuale, democratico e politico e la loro diffusione capillare e rappresentatività, potessero agire in funzione di garanzia democratica e di compensazione del vuoto istituzionale che si stava manifestando in quel particolare frangente di storia.

Trentin non obiettò su nessuna parte di questa analisi di fondo. Ciò che non lo convinceva era un altro punto e cioè che un progetto così straordi-

Walter Cerfeda, Ires Cgil Marche, Italy, w.cerfeda@gmail.com, 0000-0002-9463-5730

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Walter Cerfeda, *La CES e la politica europea della CGIL*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0049-3.14, in Sante Cruciani, Maria Paola Del Rossi (edited by), *Diritti, Europa, Federalismo. Bruno Trentin in prospettiva transnazionale (1988-2007)*, pp. 149-163, 2023, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0049-3, DOI 10.36253/979-12-215-0049-3

nario di unità, ovvero di scioglimento prima e di fusione poi della CGIL, della CISL e della UIL, avesse come ragione fondante un'emergenza politica e in più che dovesse avvenire con una decisione di vertice.

Trentin, in tutta la sua vita politica, ha sempre osteggiato in quanto fragile e velleitaria ogni scelta che fosse *top down*, cioè da su verso giù, dal vertice alla base, invece che come conseguenza di un processo, più complesso e robusto, che coinvolgesse e vedesse protagonista tutto il corpo di un'organizzazione, dai delegati dei lavoratori sui luoghi di lavoro, alle diverse strutture intermedie territoriali e di categoria fino ai massimi vertici. Un processo cioè che fosse insieme *da giù in su e contemporaneamente da su in giù*.

Immaginare invece che tutto dovesse accadere per una decisione di un vertice particolarmente illuminato, «unto dal Signore» come diceva, gli sembrava una forzatura che avrebbe retto poco e non nel tempo.

Troppe erano le diversità e i nodi di fondo non risolti tra le tre Organizzazioni che si erano stratificate nel corso di decenni e che certo non si sarebbero potute sciogliere con un colpo di bacchetta magica. Basti pensare, solo per citarne alcune, alle concezioni contrattuali tra quelle rivendicative e quelle concertative; ai modelli democratici decisionali dell'insieme dei lavoratori o di quelli rappresentativi interni; al rapporto stesso con la politica e le istituzioni se dovesse cioè avvenire sulla base di un vero confronto paritario tra programmi oppure con un'opera puramente compromissoria, lungo la quale spesso rischiavano di perdersi il valore stesso e il senso delle rispettive posizioni.

Dunque procedere sottovalutando o, come diceva, «mettendo le diversità sotto il tappeto», rischiava non di risolvere i problemi ma di aggravarli, mettendo in campo non un'unica grande forza sociale, bensì una specie di torre di Babele.

Totalmente diversa era stata l'esperienza, di cui lo stesso Trentin era stato protagonista più di vent'anni prima, della FLM.

La FLM, infatti, era nata alla fine di un processo straordinario con il superamento della commissioni interne dovuto alla spinta impetuosa dei delegati nelle fabbriche alla fine degli anni Sessanta, dalla loro forza ed esercizio di contrattazione *mescolata* con una capacità di direzione dei vertici sindacali per rafforzare, implementare e dare a quella spinta dal basso senso, prospettiva e risultati concreti.

Appunto la FLM come sintesi di un processo complesso insieme *top down* e *bottom up*.

La controproposta di Trentin, sulla quale poi venne realizzato l'accordo, fu all'apparenza minimalista ma che, se coltivata con maggiore convinzione, avrebbe potuto schiudere a delle prospettive importanti.

In sostanza Trentin non propose «o tutto o niente», ovvero o si fa l'unità o ciascuno a casa propria, ma propose l'inizio di un esperimento. Cioè

di scegliere alcune aree di lavoro e di metterle insieme, incominciando a costruire così primi nuclei unitari dentro il corpo del sindacato, a tutti i livelli. L'idea di Trentin è che ciò dovesse riguardare temi insieme antichi e nuovi, come ad esempio, quelli dell'ambiente e della sicurezza del lavoro ma anche dell'ecologia; quelli della difesa dei diritti dei lavoratori, dai patronati all'assistenza legale e quelli della politica internazionale.

Fu una sperimentazione che, prima di essere forse troppo precocemente abbandonata dopo poco più di un anno, in realtà era poi stata di grande interesse.

Nei fatti avveniva che i rispettivi dipartimenti di ciascun sindacato si unificassero sotto la direzione a rotazione semestrale di un solo responsabile per tutti, con il mandato pieno di elaborazione delle proposte, delle piattaforme e della loro contrattazione con le controparti sia delle Organizzazioni delle e nelle imprese che istituzionali, dal Governo e ministeri nazionali fino a quelli locali.

Ma indubbiamente la fusione dei tre uffici internazionali rappresentava la scelta di gran lunga più importante e strategica.

Bruno Trentin, per la sua storia personale e lunga esperienza europea e mondiale, sapeva benissimo quanto avere una presenza non unica negli organismi internazionali comportasse il prezzo di finire per contare e per incidere di meno nelle decisioni.

Nella CES, come nel sindacato mondiale, le organizzazioni con maggiore peso e ruolo specifico sono quelle che hanno infatti una rappresentanza unica.

Nella CES, non a caso, i sindacati decisivi sono quelli dell'Europa continentale e del Nord che hanno proprio quella natura. La DGB tedesca, il TUC britannico e tutti i sindacati dei Paesi scandinavi, la cui la segmentazione sindacale è di rappresentanza professionale e non di orientamento politico. Addirittura questi ultimi, in tutte le riunioni sindacali della CES, dai semplici direttivi fino ai Congressi, hanno per statuto l'obbligo della formalizzazione di un coordinamento delle differenti nazioni, per presentare le loro posizioni come fossero di un unico sindacato.

Tutte le organizzazioni sindacali invece dell'Europa mediterranea, figlie della loro storia diversa, sono invece plurali.

Anche per questo l'egemonia sulle politiche del sindacato europeo è nelle mani dei sindacati continentali, che peraltro insieme formano una maggioranza congressualmente assoluta e che per questo condizionano i programmi, le decisioni e la linea politica.

Divisi, ciascuno con la propria organizzazione, a quel livello si ha solo una funzione subordinata e poco conta, anche se può capitare che si sostengano le stesse posizioni, perché anche in quel caso si fa parte di una maggioranza fatta da altri. Non si consideri, per amor di patria,

quando invece, come tante volte è avvenuto, ci si presenta a quel livello con posizioni diverse, esportando le divisioni nazionali.

Ecco perché quell'incursione per Trentin inusuale su temi più organizzativi che di politica sindacale, rappresentava invece una straordinaria scelta strategica non compresa, o sottovalutata, da chi invece era abituato a considerare purtroppo orizzonti e avere visioni molto più ristretti.

2. Delors e il dialogo sociale

All'inizio del 1985, poco dopo essere stato eletto presidente della Commissione europea, Delors avviò quello che nella storia della Comunità europea verrà definito il «processo del Château di Val Duchesse» ovvero del dialogo sociale europeo.

Anche la scelta del luogo non era stata casuale, ma ricca di simboli e di significati. È in quel castello, poco distante da Bruxelles, che nel 1958 si era tenuta la prima storica riunione della Commissione europea e poco più tardi dato vita alla nascita dell'Euratom.

Ora era in quello stesso luogo che Delors voleva far nascere il dialogo sociale e con esso dare un ruolo e uno status alle parti sociali, la CES per i sindacati dei lavoratori, l'UNICE per quello delle imprese private e la CEEP per quelle pubbliche.

Nella concezione della Commissione di Delors il dialogo sociale rappresentava un completamento indispensabile dell'altro versante della sua iniziativa che era quello della crescita e dello sviluppo sostenibile.

Per questo, aveva fatto proprio e messo alla base della politica del mercato interno, il Rapporto Brundtland, ovvero quel lavoro della Commissione mondiale sull'ambiente e lo sviluppo sostenibile, che indicava nella politica delle reti materiali e immateriali, dalle infrastrutture fisiche, trasporto, telecomunicazioni, energia a quelle della ricerca, dell'innovazione, dell'istruzione e della formazione, la condizione fondamentale per fare del mercato interno europeo il più competitivo e il più qualitativo al mondo.

Ma per farlo bisognava costruire l'altra gamba del mercato interno che era quella sociale, indispensabile per realizzare quell'equilibrio che è alla base stesso del Trattato costituzionale europeo, tra mercato e coesione sociale e per questo il lavoro, la sua qualità e i suoi diritti per uno sviluppo economico che sia il prodotto di un intreccio inestricabile tra qualità del prodotto e qualità del lavoro.

Il dialogo sociale europeo nasce definendo all'inizio per le parti sociali funzioni importanti anche se non ancora direttamente contrattuali.

Sono previste «dichiarazioni o avvisi comuni» sui temi quali quelli dell'occupazione, della formazione professionale o dell'educazione.

Era evidente che per la realizzazione di negoziati o accordi contrattuali europei, poi esigibili nei diversi Stati membri, bisognava definire prima una base giuridica delle parti che ancora non c'era.

Sono quegli anni in cui, nel 1988, Bruno Trentin diventa segretario generale della CGIL e, anche formalmente, guida la delegazione della CGIL negli organismi della CES.

La sua posizione fu sempre netta negli obiettivi e paziente per la strada da fare per raggiungerli.

La CES infatti durante gli anni in cui era stata guidata dal suo segretario generale lussemburghese, Mathias Hinterscheid, era nel frattempo molto cresciuta sul piano organizzativo con l'adesione di molti sindacati (arrivati a ben 89), ma non ancora per le prerogative strettamente sindacali peraltro assai diverse ed eterogenee fra loro.

Ma la relazione molto stretta, l'amicizia e la profonda stima reciproca di lunghissima data tra Delors e Trentin e anche il ruolo coraggioso per vincere le resistenze di un vecchio operaio metalmeccanico ora a capo della CES come Hinterscheid, contribuirono ad accelerare l'evoluzione del campo di azione del dialogo sociale.

Trentin aveva apprezzato e difeso anche quelle che, all'inizio, potevano apparire delle funzioni fin troppo timide o embrionali, come quelle di semplici «dichiarazioni congiunte». Per Trentin la cosa che era davvero importante era intanto la definizione di un ruolo europeo del sindacato e delle parti sociali.

La CES fino ad allora, infatti, aveva avuto funzioni puramente di coordinamento, di rappresentare cioè una sorta di ufficio di *liaison*, per facilitare la relazione tra i diversi sindacati nazionali e le attività della Commissione europea, ma non di direzione con funzioni e compiti sindacali propri.

Assunto ora invece, proprio con i primi fondamenti di un dialogo sociale, una funzione riconosciuta europea era da lì che il processo poteva essere sospinto in avanti.

Infatti con l'Atto unico europeo (art. 118 ter) del 1986 subito dopo venne definita la base giuridica per lo sviluppo del dialogo sociale.

Ma anche questo atto decisivo tuttavia, di per sé, non era sufficiente se poi le parti sociali non fossero state pronte a chiarire che cosa loro stesse ne volessero fare e in che modo.

L'azione di Trentin, in quel frangente, si mosse per raggiungere due obiettivi di fondo.

Il primo era stato ovviamente quello di andare oltre alla sola definizione di dichiarazioni congiunte verso un ruolo più direttamente contrattuale.

Questo obiettivo venne raggiunto nel 1991 quando la CES, l'UNICE e la CEEP rivendicarono alla Commissione di Delors la possibilità di una consultazione obbligatoria per poter poi negoziare direttamente, su tutte le materie sociali sulle quali la Commissione intendesse legiferare.

Sono quegli obiettivi che poi assumeranno una definizione legislativa precisa (dall' art. 151 al 156 del Trattato) con i quali venne riconosciuta alla Parti sociali una funzione paralegislativa, unica in tutto il mondo.

La procedura infatti prevedeva che quando la Commissione intendesse intervenire con un atto legislativo in materia sociale aveva e ha l'obbligo di consultare le parti sociali, le quali possono chiedere di negoziare prima direttamente sul tema.

La Commissione, in quel caso, concede nove mesi di tempo affinché le parti possano provare a raggiungere un'intesa e, quando ciò si realizza, quell'accordo viene recepito dalla Commissione, diventando così direttiva comunitaria e quindi legge. Nel caso invece di esito negativo del negoziato, soltanto a quel punto, la Commissione procede a legiferare direttamente.

Ma Bruno Trentin, pur apprezzando e sostenendo il valore straordinario di quella decisione, non considerò conclusivo il traguardo raggiunto.

Il passo successivo su cui si spese fu quello di cercare di spostare più avanti quell'avvio di procedure negoziali, affinché la CES per prima, e poi le parti, non si limitassero a negoziare su delega della Commissione, ma fossero anche in grado, esse stesse, di produrre negoziati diretti su temi da loro individuati, riconoscendosi così direttamente e reciprocamente, una natura sindacale.

Questo suo lavoro di proposta e di sollecitazione, di costruzione di contatti e diplomazia con altri sindacati in particolare con la DGB tedesca, fu fondamentale per aiutare il nuovo segretario, Emilio Gabaglio, a farla diventare prima una decisione politica della CES e poi delle parti datoriali, che nel 1992, a tal fine, costituirono formalmente il Comitato europeo del dialogo sociale con il quale iniziarono a sviluppare un'attività diretta, con la possibilità di negoziare e definire accordi anche in maniera autonoma.

3. Libertà e uguaglianza

Va da sé che l'impegno sovranazionale di Trentin non si esauriva in un lavoro defatigante di riunioni europee e di relazioni sindacali, anche se va dato atto, che raramente si sottraesse a partecipare non solo ai Congressi, ma anche agli appuntamenti ricorrenti degli organismi del Direttivo e dell'esecutivo, così come, altrettanto raramente, faceva in ogni circostanza mancare al dibattito il suo contributo.

Così come la sua visione del sindacato europeo non poteva essere quella di limitarsi alla definizione del suo ruolo formale e dei luoghi nei quali esercitarlo.

Per Trentin la stessa conquista del dialogo sociale in fondo rappresentava un contenitore importante, ma la cui valorizzazione sarebbe poi dipesa soltanto dai contenuti che si sarebbe stati capaci di esprimere.

Da questo punto di vista, Bruno Trentin ha sempre rifiutato l'idea di essere portatore della migliore espressione di sindacato possibile.

Non ha mai immaginato che l'esperienza del sindacalismo italiano dovesse rappresentare per gli altri un modello di riferimento.

Sapeva bene, da tutta la sua storia e vicenda personale, che quando si è in un luogo sovranazionale non vi sono né docenti né discenti. Tutte le organizzazioni sindacali non sono altro che figlie della propria e specifica storia politica, economica e sociale e che per questo nessun modello è esportabile, anzi verso ciascuno di essi, non solo va portato rispetto, ma si richiede uno sforzo di conoscenza, di studio, di comprensione e di riflessione.

Perché quello che conta davvero, a quel livello, è semmai la capacità di individuare i possibili tratti contigui di ciascun modello per cercare di portarli a denominatore comune, riuscendo, quando ci si riesce, a dare a tutti un orizzonte il più possibile comune, per andare così oltre il vissuto e le esperienze di ciascuno.

Per questo egli ha sempre considerato un atteggiamento di puro provincialismo quello di quanti si accontentavano solo di rappresentare il proprio modello e i risultati ottenuti come se essi fossero un *prodotto finito*.

Nel pensiero di Trentin non è mai esistita la logica del *prodotto finito*. Convinto com'era che la funzione stessa di un sindacato dovesse essere sempre quella di stare sulla e oltre la frontiera. Cioè di non fermarsi mai né appagarsi dei risultati conquistati, ma di cercare di andare sempre e subito oltre. Essere cioè sempre pronto a sospingere i traguardi raggiunti più avanti, verso una prossima frontiera da conquistare e per poterlo fare, condizione ineludibile era non cessare mai di sforzarsi di comprendere il nuovo che il tempo man mano produceva.

Dunque il compito incessante e senza tregua di un sindacalista è, per Trentin, sempre quello di cercare di osservare, di comprendere, di studiare, di elaborare e, soltanto alla fine, di agire.

Ma il vero insegnamento, ancora oggi unico e straordinario di Bruno Trentin, è stato quello di mettere al centro di ogni atto del sindacato sempre e solo l'uomo, i suoi valori e i suoi specifici bisogni di cui il sindacato deve rappresentare solo il mezzo, lo strumento necessario al suo servizio, per aiutarlo al raggiungimento delle sue attese.

Invece in tutti i sindacati del mondo, nel bene e anche nel male, con le proprie forze e con i propri limiti, così come anche nelle migliori esperienze del sindacalismo europeo, il baricentro dell'azione sindacale è stato sempre quello del miglioramento generale delle condizioni dei lavoratori e della loro protezione.

Per questo l'uguaglianza sociale, ovvero l'emancipazione materiale dell'insieme dei lavoratori, ha sempre rappresentato la misura stessa per verificare l'efficacia della propria azione.

Trentin invece non è mai partito da qui, cioè mettendo al centro dell'azione sindacale il diritto all'uguaglianza.

Nel pensiero e come fine strategico di un sindacato il centro doveva essere, invece, la libertà.

Perché la libertà di ciascuno è poi la condizione stessa dell'uguaglianza.

Perché la libertà è prima di tutto un diritto individuale della persona prima ancora di una classe, la quale diventa tale solo attraverso un processo generale di liberazione.

Per questo al centro ci deve sempre essere il diritto alla libertà e alla realizzazione di ciascun lavoratore in quanto persona unica e irripetibile che ha il diritto alla propria realizzazione, la quale è conquistabile soltanto con l'azione di un sindacato capace di liberarlo da tutti i vincoli che ostacolano la propria personalità.

Per questo al centro del sindacato ci deve essere la persona, la persona che lavora e che, in quanto tale, è portatrice di diritti, di valori e di sapere.

Ecco perché non c'è mai un *prodotto finito* nell'azione sindacale, ma solo un continuo spostamento in avanti delle frontiere di volta in volta da conquistare, poiché la liberazione del lavoro umano resta una meta che non sarà mai raggiunta completamente, perché deve fare i conti tutti i giorni, con il principio opposto della subordinazione nel processo produttivo che ne opprime il sapere e l'intelligenza.

Ed è questa subordinazione che può essere attutita e ridimensionata soltanto attraverso lo strumento della contrattazione e del conflitto.

E dunque l'azione rivendicativa e non solo la modellistica contrattuale, ma quella che, anche in una dimensione europea, obbligava a una serrata verifica di come il principio di libertà prima e poi di uguaglianza venissero affrontati o meno nell'iniziativa sindacale nei diversi Paesi.

4. Mitbestimmung e Co-determinazione

Trentin aveva sempre seguito, ad esempio, con molta attenzione tutte le diverse esperienze di autogestione.

Quella emblematica all'inizio del 1973 alla fabbrica di orologi della Lip di Besançon aveva fatto a lungo parlare anche nel sindacato italiano e nella FLM, come di un'alternativa possibile per evitare i licenziamenti o lo smantellamento di una fabbrica.

Per Trentin, quella come tanti altri casi possibili che si sono verificati anche recentemente, sollevava due considerazioni fondamentali.

La prima è che ogni esperienza di autogestione rappresentava di per sé un *caso limite* e non un modello, a differenza di come pensava una parte della sinistra sindacale che si era invece appassionata a quanto stava succedendo alla LIP.

Le autogestioni sono scelte, sosteneva, di grande coraggio ma sono utili quando riescono ad essere un ponte per creare le condizioni di non disperdere un patrimonio industriale e il patrimonio di professionalità e di esperienza messo in crisi da errori del management.

La seconda considerazione era quella che con l'autogestione i lavoratori mostravano di avere un'intelligenza collettiva e un sapere professionale in grado di sostituirsi anche a quella della proprietà, riuscendo a far funzionare il processo produttivo e a mantenere viva l'impresa sul mercato.

Questo, per Trentin, era la dimostrazione concreta che quell'intelligenza e che quel sapere collettivo rappresentavano un patrimonio enorme su cui tutte le imprese, e non solo quelle andate in crisi, avrebbero dovuto e potuto fare leva per costruire un rapporto profondamente diverso con i lavoratori.

Molto più ricca e argomentata era stata poi la riflessione sulla cogestione e in particolare sulla *Mitbestimmung* tedesca.

Per Trentin quel modello di partecipazione, il cosiddetto modello renano, che tanto appassionava invece la parte più riformista del sindacalismo italiano, era di grande interesse pur sollevando alcune obiezioni di fondo.

L'interesse strategicamente più rilevante, per Trentin era la scelta fatta in Germania di investire sugli *stakeholders* e non come nei modelli competitivi anglosassoni, sugli *shareholders*.

Investire cioè sul lavoro e sulle sue rappresentanze sindacali e non invece esclusivamente sugli interessi degli azionisti.

La costituzione così di un Comitato di sorveglianza con le rappresentanze dei lavoratori e dei loro esperti con il quale il Consiglio di amministrazione aveva l'obbligo di confrontarsi, rappresentava in sé il significato del valore del lavoro per un'impresa.

Di un capitale cioè indispensabile per il suo successo sul mercato, su cui, proprio per questo, bisognava continuamente investire in termini di formazione per incrementarne la professionalità così come da preservare nei momenti di crisi più duri.

L'altra faccia della medaglia, che Trentin sottolineava, erano due limiti su cui sarebbe stato utile se non si fosse invece vissuta la *Mitbestimmung* come un *prodotto finito*.

Le sue considerazioni erano che, per quanto disciplinato dalla legge e quindi per questo esigibile e puntuale, tuttavia il rapporto tra Consiglio di amministrazione e Comitato di sorveglianza era un rapporto di informazione e di consultazione, non di codeterminazione. Anche nel caso di informazione precoce che potesse riguardare processi di ristrutturazione o di cambiamento delle forme organizzative, quello espresso dal Comitato di sorveglianza restava nei fatti l'espressione di un parere, magari anche utile e prezioso per il management, ma destinato a rimanere tale.

Inoltre la legge sulla Mitbestimmung, come è noto, prevedeva che la relazione tra CDA e CDS non si arrestasse a livello di vertice, ma che dovesse poi essere realizzata a tutti i livelli fino ai reparti di produzione. Un'enorme ragnatela di relazione continua che fluidificava così e democratizzava tutti i processi decisionali.

L'obiezione che Trentin sollevava era che questa lunga catena democratica era sempre *top down* e mai viceversa. Era cioè sempre dal vertice verso la base, come se il vertice possedesse di per sé il crisma dall'*essere illuminato* e non di poter anch'esso *venire illuminato*.

Si sarebbe potuto andare oltre?

Per Trentin sicuramente sì, anche guardando alle esperienze più avanzate e innovative che si proponevano in altre parti del mondo.

Il progetto Saturn e l'accordo tra la General Motors e il sindacato americano dello UAW del 1990, era stato, per Trentin, la dimostrazione di come si potesse davvero andare verso un'altra *frontiera*.

In estrema sintesi la GM, per uscire da una crisi industriale profonda, aveva deciso di costituire una nuova azienda Saturn che non solo doveva essere totalmente innovativa, ma il cui vero punto di forza oltre all'alta tecnologia dovesse essere soprattutto la concezione di un nuovo modello di relazioni industriali.

Ovvero di un'impresa costruita esclusivamente *sul consenso*.

Per questo preliminarmente era stato realizzato un accordo tra impresa e sindacato per definire un *corpus di principi bilaterali e consensuali* per il governo stesso della fabbrica.

L'idea portante era che il successo di un prodotto si potesse realizzare soltanto attraverso *l'utilizzazione integrata del lavoro umano e delle tecnologie*.

Trentin di quell'intesa rimarcava in particolare l'articolo 11 che sanciva «la ricerca sistematica del consenso costituisce il metodo fondamentale su cui si basano i processi decisionali».

Perché era così che veniva costruito un ordinamento bilaterale nel quale si realizzava nei fatti il principio portante che il governo di un'impresa si deve basare *sempre sulla cessione reciproca dei poteri*, a partire da quello *decisionale* del management, compensato dal non ricorso unilaterale di azioni da parte delle maestranze. Proprio a tal fine quell'intesa prevedeva che il campo di azione dovesse riguardare la co-determinazione per definire l'organizzazione del lavoro, la formazione continua, la polivalenza professionale, gli orari e le turnistiche flessibili fino alla protezione e difesa del lavoro e dell'occupazione in cui nell'articolo 21 si disciplinava che «Saturn considera gli uomini come il patrimonio più importante dell'organizzazione e conseguentemente si impegna a non licenziare i propri collaboratori se non in situazioni derivanti da eventi catastrofici».

Per Trentin quel memorandum d'intesa rappresentava la dimostrazione concreta di come fosse possibile far evolvere e innovare le relazioni industriali verso il principio appunto di codeterminazione, capace di andare oltre le esperienze, pur importanti, di autogestione o di cogestione.

E non sbagliava, anche se, come spesso gli è capitato, era riuscito a vedere prima e con anni di anticipo ciò che poi sarebbe avvenuto.

Ci sono voluti quasi vent'anni prima che la Volkswagen e l'IG Metall sancissero un accordo similare basato sul principio che "impresa e lavoro sono due polmoni che respirano insieme senza i quali la fabbrica non vive e che, come i polmoni, respirano e inspirano, allargandosi e restringendosi, per regolare il flusso dell'aria competitiva".

Principio questo che, anche nel profondo più nero della crisi dei fondi sovrani nel 2008, portò alla VW all'adozione del *kurzarbeit*, ovvero dell'orario ridotto e mai dei licenziamenti.

Esempio poi seguito da tutte le grandi imprese tedesche con il quale vennero salvati decine di migliaia di posti di lavoro, a differenza di altri Paesi come il nostro.

Perché, come diceva spesso Trentin, "il lavoro è un patrimonio prezioso. Se lo usi e poi lo getti, tu impresa stai gettando via buona parte della tua stessa ricchezza".

5. La contrattazione transnazionale

I prodromi di una trasformazione radicale del commercio mondiale sono ravvisabili già a partire dai primi anni Novanta per poi diventare, nel giro di poco tempo, sempre più impetuosi e irreversibili.

Il vecchio assetto tripolare (Stati Uniti, Europa e Sud-Est asiatico) vede irrompere nuovi protagonisti a partire dalla Cina e dai Paesi del BRICS come il Brasile, l'India, il Sudafrica, l'Australia diventando così multipolare.

Inizia cioè quella trasformazione del mondo e della redistribuzione della sua ricchezza chiamata globalizzazione.

Trentin intuisce che questa trasformazione avrebbe comportato una radicale trasformazione delle imprese lungo due linee principali verso le quali i sindacati, in quel momento, apparivano totalmente disarmati.

La prima sarebbe stata quella dei processi di delocalizzazione.

Era del tutto evidente che, nel momento in cui si aprivano mercati nuovi con una popolazione immensa, molte imprese li avrebbero considerati come un'opportunità straordinaria da cogliere, trasferendovi le produzioni.

La seconda, era a questa subordinata, nel senso che la presenza di grandi Paesi ancora sulla soglia di povertà dove i lavoratori costavano una miseria ed erano sprovvisti di contratti e di diritti, rappresentava una tentazione irresistibile per allungare la catena del valore, spostando interi

segmenti del processo produttivo, a partire dalla fornitura, subfornitura e componentistica.

Dunque il mondo occidentale e l'Europa sarebbero stati investiti da un travolgente processo di ristrutturazione in cui si sarebbero combinati, come in una tempesta perfetta, anche la trasformazione tecnologica dovuta ai primi processi che stavano prorompendo della digitalizzazione e della robotizzazione.

Entrambi questi fenomeni avrebbero comportato effetti drammatici sui livelli di occupazione e insieme un effetto devastante sul lavoro in termini di diritti e precarizzazione.

Va da sé che se la catena del valore diventava transnazionale mentre le difese contrattuali restavano confinate ai livelli nazionali, si sarebbe aperta una gigantesca voragine in cui rischiavano di scivolare e di precipitare proprio i diritti dei lavoratori, lungo un prisma rovesciato per il quale l'allungamento della catena moltiplicava a dismisura i profitti delle imprese e, invece, spezzava i diritti dei lavoratori e le loro protezioni contrattuali.

Sono quelli gli anni in cui Trentin propone due primi strumenti di difesa.

Il primo l'avanzò dal suo ruolo di parlamentare europeo nel Duemila e riguardava la proposta di creare un Osservatorio del cambiamento industriale che potesse consentire alle parti sociali e ai sindacati di prevenire i processi di ristrutturazione, per poi poterli gestire.

Trentin capiva che il processo della mondializzazione sarebbe stato inarrestabile e ne vedeva ovviamente anche gli effetti positivi, per l'emancipazione di quei lavoratori e delle loro condizioni.

Quindi la sua linea era l'esatto opposto dall'essere protezionista o, peggio, sovranista.

Per Trentin invece la globalizzazione rappresentava per l'Europa una opportunità straordinaria per realizzare un salto in avanti nell'innovazione tecnologica e nella specializzazione della struttura produttiva, rafforzando così la propria autonomia nella competizione mondiale.

L'altra linea era quella di dotarsi di nuovi strumenti sindacali per il governo dei processi.

L'assioma di Trentin era semplice.

Se l'impresa diventa transnazionale anche il sindacato e gli accordi lo devono diventare.

A partire da dove e con chi?

A partire dalla contrattazione nelle imprese multinazionali e facendo evolvere verso poteri negoziali il nucleo già transnazionale dei Comitati aziendali europei insieme al coordinamento dei sindacati nazionali di quelle imprese.

Anche in questo caso si sarebbe potuta marcare una nuova frontiera.

I CAE erano già funzionanti e rappresentavano nei primi anni duemila un sostanzioso esercito di oltre quindicimila delegati.

Quindicimila delegati, ha più volte rimarcato Trentin nelle riunioni degli organismi della CES, rappresentavano già un piccolo esercito di contrattazione, facilitato dal fatto che quei delegati per il luogo dove lavoravano e per la funzione loro assegnata dal far parte di un CAE, *avevano già, a differenza dei delegati delle singole nazioni, una cultura transnazionale.*

Era quel muro che bisognava iniziare a incrinare attraverso la loro azione, sapendo che altrimenti sarebbe stato alla lunga difficilmente possibile difendere veramente i lavoratori, se la validità delle regole contrattuali si arrestavano dentro i singoli confini nazionali, mentre le imprese li aggiravano a livello sovranazionale.

Purtroppo anche queste, in fondo, semplici verità hanno dovuto nel sindacato fare i conti con le resistenze e, perché no, le pigrizie quando non gli egoismi sindacali nazionali.

Quando infatti, qualche anno dopo, verso la metà degli anni duemila, a fronte dell'esplosione delle delocalizzazioni o anche del loro uso come semplice minaccia per ricattare e ridurre i diritti dei lavoratori, questo problema divenne evidente, nella stessa CES si sviluppò una lotta intestina non per negare la realtà ma su *chi dovesse gestirla*. Se delegando cioè poteri alla CES o invece mantenendoli a livello nazionale.

I tedeschi della DGB e le loro categorie furono i più feroci alfieri della seconda strada, sulla base della considerazione che le più grandi imprese sovranazionali erano tedesche e che i loro delegati, quindi, erano perfettamente in grado di gestire l'intero processo.

Peccato però che questi processi normalmente fanno pagare i loro prezzi alle entità più piccole e non a quelle più grandi e senza una gestione europea, il livello nazionale di per sé non è in grado di gestire le conseguenti ristrutturazioni, in termini equilibrati e solidali.

Ma questo tema degli egoismi nazionale per la CES, come per la Commissione europea rispetto al Consiglio, resta ancora oggi il punto dolente irrisolto.

E il medesimo approccio, ne sono stato a lungo testimone diretto, vi era stato sulle politiche rivendicative, specialmente in termini di salario e orario di lavoro.

Trentin ha più volte perorato affinché le scelte rivendicative a livello nazionale fossero presentate alla CES *ex ante* e non *ex post*, invertendo così la prassi consolidata.

Informare la CES dopo, «a babbo morto» come diceva, serviva a poco o a niente, salvo che poi, quelle stesse scelte avrebbero finito per influire, per le loro ricadute, sugli altri sindacati.

Va da sé che una rivendicazione ad esempio sui nastri orari, accorcian-doli o allungandoli per le ore supplementari, poi avrebbe avuto effetti sui

livelli di produttività di un settore, alterando così, nel mercato interno europeo, il quadro della concorrenza fra imprese per tutti gli altri competitori.

Presentare queste linee *ex ante*, invece, avrebbe permesso non solo di essere fatte proprie e sostenute da tutti nella battaglia contrattuale nazionale, ma avrebbe che anche gli altri sindacati potessero, almeno in linea di principio, sincronizzarsi e coordinarsi con esse.

Trentin ha sempre richiesto che ciò potesse almeno avvenire tra i sindacati della zona euro, viste le conseguenze monetarie che avrebbero potuto produrre sulle politiche della BCE.

Nonostante l'evidenza di questo rapporto, in tutta la storia della CES, almeno degli ultimi venti anni, il coordinamento *ex ante* non è mai stato possibile, mentre la riunione dei sindacati della sola zona euro è avvenuta nel 2009 una sola volta senza avere avuto mai un dopo.

Trentin queste contraddizioni sindacali era solito definirle «politiche senza qualità», che per questo non erano in realtà altro che politiche che si accontentavano di registrare a posteriori i processi con un approccio di gestione puramente burocratica e passiva.

È lo stesso amaro giudizio con il quale, a livello nazionale come a quello europeo, commentava la miopia, quando non la cecità sindacale, allorché un sindacato spendeva tutte le proprie energie rivendicative e anche il conflitto sempre e solo sulle forme di distribuzione della ricchezza e mai sulle scelte e sui metodi che presiedevano e producevano quella ricchezza.

Un sindacato, «gattino cieco» come lo definiva, che si accontentava di collocarsi al margine terminale del processo produttivo, senza nemmeno avere la voglia di tentare di risalire la catena del potere e delle conseguenze che esso produceva.

Ecco perché, utilizzando una perifrasi di Papa Francesco, un sindacalista è davvero tale se *su di sé* si può davvero sentire l'odore dell'olio bruciato del reparto e *dentro di sé* il rumore delle macchine anche soffuso, ma non meno per questo alienante, dei computer.

Perché, per Trentin, tutto parte sempre dal lavoro ed è nel lavoro che l'uomo costruisce l'identità e la relazioni con gli altri.

Ed è sempre il lavoro, come è evidente oggi nella stessa misura di ieri, il luogo dove si realizza la divisione dei ruoli che poi finisce per permeare l'economia, la società e la politica.

Per questo, egli ripeteva, essere una pura illusione ottica quella di poter credere che se si è socialmente sconfitti si possa, nel contempo, pensare di essere politicamente vincenti. Come se la credibilità e la forza di un sindacato potesse avvenire dal *top*, dall'alto e non dal *bottom*, dai loro rappresentati.

Per questo Trentin non si è mai posto il problema se ci fosse o meno una rappresentanza politica del lavoro.

Il sindacato non chiede di rappresentare il lavoro, poichè è la sua natura e il suo stesso fine, ma chiede alle forze politiche di impegnarsi a liberare il lavoro, perché è nel lavoro che si produce la prima rottura della coesione e quindi, del governo di una società.

Ora che attraversiamo anni bui e sconvolgenti nell'incertezza e anche nella paura del domani, un uomo come Bruno Trentin, la sua preveggenza, il suo rigore, la sua cultura e intelligenza, credo si possa dire semplicemente che ci mancano, e mancano al sindacato tutto, come la stessa aria che respira.