

Sindacato, “conflittualità” e realtà: quando le parole sostituiscono la forza

Chi lavora non ha bisogno di lezioni morali: ha bisogno di capire **dove passa la forza** e dove, invece, passa soltanto il fiato. La questione sindacale, se la si vuole trattare seriamente, va strappata al linguaggio delle intenzioni e ricondotta al suo terreno naturale: **la difesa economica immediata**, cioè il punto in cui il capitale stringe e il lavoro resiste.

Perché qui sta il primo chiarimento, che vale più di cento etichette: **il sindacato non nasce per volontà politica**. Non è un’invenzione dottrinarica né una creatura di laboratorio. Sorge, storicamente e materialmente, quando la pressione del capitale sulla forza-lavoro — salario, orario, ritmi, disciplina, licenziabilità — rende indispensabile una forma collettiva di difesa. Dove la necessità è forte, i lavoratori cercano di unirsi anche senza “cultura” e senza parole altisonanti; dove la necessità è dispersa o la paura è dominante, anche le parole più infuocate restano carta.

Questo punto non è “teoria”: è esperienza. Un’organizzazione che non nasce e non vive **dentro** la necessità economica finisce per vivere **sopra** di essa: rappresenta, media, gestisce, comunica; e più comunica, più è tentata di scambiare la propria comunicazione per forza reale.

Sindacato: prodotto della necessità, non della scelta

L’errore tipico dell’epoca — e non solo dell’epoca — è capovolgere il rapporto tra bisogno e forma: immaginare che una “buona linea” produca automaticamente un “buon sindacato”. Ma il sindacato, in quanto organismo di difesa economica, non si regge sulla purezza del programma; si regge su elementi concreti, grossolani e decisivi:

- **concentrazione** di lavoratori in uno stesso luogo o in una stessa catena produttiva;
- **continuità** di relazioni e di fiducia (che non nasce dai social ma dalle ore, dai turni, dai presidi, dalle cause e dalle ritorsioni);
- **capacità di resistere** ai colpi (cassa, solidarietà, presenza);
- **possibilità di blocco** (o di danno) rispetto al ciclo produttivo.

Dove questi elementi ci sono, un’organizzazione può crescere anche se è imperfetta; dove non ci sono, qualunque sigla rischia di ridursi a un nome.

E qui si capisce perché la questione sindacale non va ridotta a giudizio etico (“questi sono buoni”, “quelli sono cattivi”), ma va letta come questione di funzione: **questa struttura aumenta o diminuisce la forza collettiva dei**

lavoratori? Se la aumenta, è utile sul terreno immediato; se la diminuisce, o se la sostituisce con rituali, serve ad altro.

Ogni lotta economica, non può che essere riformista all'interno della società borghese, ma il sedimentare di estese organizzazioni classista di difesa sono il presupposto un domani per l'azione politica del Partito di Classe

“Sindacato conflittuale”: una formula recente che scambia la volontà per il fatto

Negli anni recenti si è diffusa l'espressione “sindacato conflittuale”. Il termine sembra descrittivo, ma in realtà è un **indice di mentalità**: “conflittuale” non indica una posizione oggettiva nei rapporti di produzione; indica una *volontà*, un atteggiamento, una scelta d'identità. Dice: noi vogliamo il conflitto.

Ma nel rapporto capitale-lavoro il conflitto non è una qualità che si decide a tavolino. È un dato strutturale: il capitale compra lavoro e ne sprema plusvalore; i lavoratori resistono quando possono. Il problema, dunque, non è **dichiararsi** conflittuali, ma **esserlo nei fatti**, cioè: costruire condizioni in cui la resistenza sia praticabile, collettiva, estendibile.

Quando “conflittuale” diventa un marchio, accade un rovesciamento tipico dell'idealismo pratico: si misura la realtà con il linguaggio, non il linguaggio con la realtà. Così si produce l'illusione che basti “chiamare” il conflitto per produrlo, come se i rapporti di forza rispondessero a un comando. Invece rispondono a vincoli materiali, e li conosce bene chi lavora: ricatto del posto, appalto, subappalto, turnazione, isolamento, precarietà, repressione.

Il linguaggio della volontà — “fare”, “costruire”, “essere” — è seducente perché dà l'impressione di governare ciò che in realtà ci sovrasta. Ma un sindacato non si giudica dalla sua auto-definizione: si giudica dalla sua **capacità di impatto**.

Lo “sport” di criticare le dirigenze: una scorciatoia che regge il sacco al volontarismo

Qui si innesta un altro vizio, diffuso soprattutto quando la forza reale è scarsa: **la critica permanente alle dirigenze** dei “sindacati conflittuali” come spiegazione universale di ogni sconfitta o di ogni limite.

È facile, e persino gratificante, ridurre tutto a un problema di capi: “se cambiamo i dirigenti, cambierà il sindacato”; “se la dirigenza fosse più coraggiosa, vinceremmo”; “se non tradissero, saremmo forti”. Ma questa lettura, anche quando coglie elementi veri (opportunismi, carriere, gestione), finisce spesso per **sostituire l'analisi dei rapporti di forza con una psicologia della colpa**, molto diffusa in una Italia molto cristiana

E questa psicologia, in pratica, fa da stampella allo stesso idealismo che dice: "basta volere". Se la sconfitta dipende solo dalla "cattiveria" o dalla "viltà" di chi dirige, allora la soluzione è un atto di volontà: cambiare uomini, cambiare stile, cambiare tono. Si evita così la domanda più scomoda: **quanta forza organizzata c'è davvero nei reparti? Quanta capacità di reggere i colpi? Quanta estensione reale? Quanti legami solidi tra siti e filiere?**

La critica alle dirigenze diventa allora una scorciatoia: consola, non spiega. E soprattutto sposta il problema dal terreno materiale — dove si costruisce o si perde forza — al terreno morale, dove si litiga su virtù e vizi. È un modo elegante per non guardare in faccia la realtà: che senza base organizzata, senza continuità di lotta, senza solidarietà concreta, nessuna dirigenza "migliore" può fare miracoli.

La liturgia dello "sciopero generale": quando il gesto sostituisce la lotta

Dentro questo clima di volontà e di parole, una pratica ha preso piede come prova di "conflittualità": la **chiamata allo sciopero generale di tutte le categorie**, ripetuta spesso con regolarità quasi liturgica.

Qui occorre essere netti, perché la confusione costa caro ai lavoratori: **lo sciopero generale non è una data. È un fatto sociale.** Non coincide con un comunicato, né con una proclamazione, né con un hashtag. È la paralisi reale di snodi produttivi e circolatori, ottenuta perché ampi settori del lavoro salariato si muovono insieme, o in concatenazione, con capacità di resistere alla repressione e di sostenersi materialmente.

Quando questa condizione non c'è — e oggi spesso non c'è, per ragioni evidenti di frammentazione produttiva, precarietà, ricatti, isolamento, e anche di debolezza organizzativa — proclamare "sciopero generale" come atto di volontà produce quasi sempre un esito prevedibile: **una sommatoria di astensioni parziali e simboliche**, incapaci di bloccare davvero, incapaci di trascinare, incapaci di aprire un ciclo.

E l'effetto è doppiamente negativo:

1. **si svaluta la parola e l'arma.** Se "sciopero generale" viene usato per iniziative che non sono generali e spesso non sono efficaci, il termine perde peso. Si abitua la classe a vederlo fallire "per natura", e così, quando sarebbe necessario, la fiducia è già consumata.

2. **si trasforma la lotta in testimonianza.** Quando non si riesce a colpire, si rischia di scivolare nel gesto dimostrativo: perdere salario per “mostrare” coerenza, non per strappare forza. È una logica di sacrificio che somiglia a un martirio laico: non sciopero come arma, ma sciopero come attestazione morale. Una volontà “cristiana” nel senso stretto del termine: soffrire per dare esempio, non per vincere.

Ai lavoratori, invece, serve l’opposto: chiarezza su **come si costruisce uno sciopero che regga**. Cassa di resistenza, copertura legale, reti tra siti, capacità di blocco su nodi sensibili, continuità della vertenza, collegamento tra reparti e filiere. Senza queste cose, lo “sciopero generale” resta un nome.

I sindacati di base non sono tutti uguali

Una delle critiche alle dirigenze, una delle più diffuse è quella di dividere le lotte e non chiamare tutti i lavoratori a scioperare al di là delle sigle sul terreno comune di classe.

Dire ciò significa mettere ogni sindacato di base sullo stesso piano, ma così non è. **Le differenze esistono**, e per un lavoratore contano più delle sigle, perché riguardano l’origine e la funzione.

- **Le diverse organizzazioni che** si sono affermate in larga parte come prodotto di uno scontro reale nella logistica, settore in cui la concentrazione di manodopera in gran parte immigrata e senza riserve, l’intensità dello sfruttamento, la catena degli appalti e la sensibilità dei flussi (bloccare un nodo significa fermare una filiera) hanno favorito conflitti duri. In quel contesto, la spinta non è nata da un’idea astratta di “conflittualità”, ma dalla necessità: turni massacranti, salari compressi, ricatti, repressione. L’organizzazione, lì, è stata spesso trascinata dalla base e misurata sulla capacità di reggere l’urto. La durissima repressione, legate ad un avanzamento delle condizioni di lavoro, ha oggi tolto energie di lotta, spostando l’azione su un terreno più politico, preda di illusioni nazionaliste e terzomondiste del tutto antistoriche
- **Le organizzazioni nate nel settore statale e nel parastato** , al contrario, mostrano più frequentemente tratti da sindacalismo di rappresentanza: una maggiore propensione alla gestione e alla mediazione, una presenza radicata in settori dove la logica corporativa (la difesa del “proprio” comparto) pesa molto, e dinamiche che ricordano — in forma diversa — i meccanismi clientelari e di appartenenza tipici di apparati stabilizzati. Non è una condanna morale; è un modo di descrivere una funzione: quando un’organizzazione vive soprattutto di tavoli, tessere, servizi e “pacchetti” di influenza, tende a riprodurre la forma dell’intermediazione più che quella del conflitto reale.

Questo non significa gli uni siano una “garanzia” mentre gli altri siano “per definizione” inutili: significa che **sono prodotti di condizioni differenti**, e quindi portano in sé tendenze differenti. E ogni tendenza, se non viene corretta dalla pressione della lotta reale, spinge verso l’adattamento: la spinta dal basso indebolisce, l’apparato si consolida, la conflittualità diventa lessico, lo sciopero diventa calendario.

Il criterio, per chi lavora, resta semplice e severo: **quando arrivano i colpi** (sanzioni, trasferimenti, licenziamenti, denunce), l’organizzazione regge? garantisce solidarietà concreta? allarga la lotta o la chiude in un rito? unisce reparti e siti o li lascia isolati?

Un’organizzazione autonoma nasce dalle lotte e rimette in discussione i sindacati di regime

Il punto finale non è scegliere una sigla come se fosse una fede. Il punto è capire **come** può rinascere un’organizzazione sindacale realmente autonoma, cioè capace di muoversi secondo la necessità della classe e non secondo la compatibilità del sistema.

I sindacati confederali — i sindacati di regime — operano da tempo come **apparati di regolazione**: amministrano il conflitto, lo incanalano, lo frammentano, lo trasformano in procedura. Questa funzione non si scalfisce con appelli morali né con invettive; si scalfisce soltanto quando, nei fatti, una forza alternativa rende impraticabile la loro mediazione.

Perciò la rinascita sindacale non verrà:

- **da un’etichetta** (“conflittuale”, “di base”, “radicale”);
- **da una proclamazione** (lo sciopero generale calendarizzato come rito);
- **da una polemica infinita sulle dirigenze** (che sposta tutto sul carattere degli uomini e nulla sui rapporti di forza).

Verrà, se verrà, da un processo materiale:

1. lotte che nascono da necessità reali e non da volontà dimostrative;
2. organizzazione che si misura nella continuità e nella resistenza ai colpi;
3. estensione dalla singola vertenza alla filiera, dalla filiera ad altri settori, non per decreto ma per trascinarsi reale.

Solo così si mette in discussione il sindacato di regime: non “convincendolo”, ma **scavalcandolo** nella pratica, rendendo la sua funzione di disciplina inefficace o costosa.

Ai lavoratori, dunque, non serve un lessico eroico. Serve una bussola:

- diffidare delle parole che promettono conflitto senza mostrare organizzazione;
- diffidare dello sciopero generale usato come gesto di testimonianza;
- diffidare dello sport di criticare capi e dirigenti quando serve a non guardare la realtà dei rapporti di forza;
- cercare, sostenere e costruire ciò che aumenta davvero la forza collettiva: legami, continuità, solidarietà materiale, capacità di blocco, estensione.
- Sono le rivendicazioni comuni che spingono i lavoratori a unirsi, la riduzione della giornata lavorativa a parità di salario, l'assistenza sanitaria gratuita (salario differito), il salario pieno ai disoccupati.
- Le rivendicazioni economiche nascono necessariamente in forma corporativa, ma se rimangono ferme all'interno dell'azienda portano inevitabilmente a chiudersi senza sedimentare l'organizzazione e la solidarietà classista. Ben vengano e siano estese fuori dalla fabbrica e dall'azienda.

Quando la necessità tornerà a stringere — e stringe sempre — le forme organizzative possono rinascere. Ma non per martirio, non per rito, non per volontà proclamata: **perché la difesa economica impone l'unione, e l'unione, se regge, apre la strada a lotte più grandi.**