

(Bozza di dispensa, Camposcuola Cisl 1988)

PERCHE' IL SINDACATO, PERCHE' LA CISL

(Maurizio Polverari¹)

1. Un Inventario di buone ragioni ed altro ancora

“Perché il sindacato, perché la Cisl”: a dar retta al tema così posto dovrei snocciolare un inventario di buone ragioni, possibilmente depurate da toni propagandistici, in grado, comunque, di giustificare questa imponente costruzione a molti lati, alta e spigolosa, robusta e contrastata, che è il sindacato, che è tutto sommato anche la Cisl.

Non eviterò risposte ingenue, e cioè l’inventario delle buone ragioni, ma vi prego di considerare questa introduzione come qualcosa di molto vicino ad una testimonianza. Il tema è più serio e impegnativo di quel che non appaia. Intanto, ci interroga sul senso di così gran parte del tempo, forse il migliore e senz’altro il più generoso, speso nel sindacato, speso nella Cisl.

Siamo in molti, forse troppi, in grado ormai di guardare all’indietro, fino a 10, 15 o 20 anni e desiderosi di dire, a consuntivo, “sì, abbiamo fatto un buon lavoro”!

Il tema è serio e impegnativo perché obbliga tutti, anche voi che ascoltate e credo siate qui per apprezzabile scelta, a richiamare, a recuperare sia il significato di una esperienza collettiva ormai entrata nella “ordinaria necessità” di una società libera e industrialmente avanzata,² sia il senso generale dell’adesione e della militanza del sindacato, sia il significato più specifico dell’adesione ad una idea e ad un modello di sindacalismo che è la Cisl.

Dirò qualcosa su tutti e tre questi piani di ragionamento e di riflessione. Osserviamo intanto che questo tema non spunta a caso in un Camposcuola fatto di giovani, rivolto cioè ad un mondo verso il quale abbiamo obiettive difficoltà di rapporto, rivolto a giovani lavoratori e a giovani sindacalisti agli occhi dei quali – non senza buone ragioni, pure da inventariare – il sindacato e i suoi dirigenti hanno perso fascino, quell’aria un po’ mitica ed eroica – come è stato anche qui detto – che li rendeva un tempo più attraenti. Nel passato, in altri Campiscuola, non si sarebbe giudicato importante un tema come questo, né saremmo stati invitati a “fissare dei paletti” sulle ragioni stesse della nostra esistenza.

Oggi questo avviene, ritengo, per molti motivi. Ed in primo luogo perché si percepiscono difficoltà oggi, appunto, e non ieri presenti e avvertite. Badate che non intendo riassumere l’attualità. Per dar ragione del nostro impegno e del nostro lavoro bisognerà, infatti, andare un poco oltre l’attualità, un poco oltre i fatti contingenti. Per intenderci io non penso, ad esempio, che oggi la natura, l’essenza, le caratteristiche principali del sindacato e della Cisl siano una cosa radicalmente diversa da ieri. Tutto si evolve, certo, ma le grandi

¹ Maurizio Polverari nasce a Senigallia nel 1943. Si laurea in giurisprudenza a Roma con una borsa di studio. Frequenta la Cappella universitaria dove conosce il padre gesuita Pio Parisi cui sarà legato da profonda amicizia.

Dai primi anni ‘70 lavora all’Ufficio studi della Cisl. Affianca Franco Marini nella gestione delle 150 ore per il diritto allo studio. Fino al 1978 collabora al settore Scuola e Mercato del lavoro diretto da Eraldo Crea. Dal 1979 al 1985 è, per volontà di Pierre Carniti, vicedirettore responsabile di Conquiste del lavoro. Dopo il Congresso del 1985 diventa responsabile dell’Ufficio studi. Nel 1991 Franco Marini, Ministro del Lavoro, lo chiama a svolgere il ruolo di dirigente generale del ministero. Muore in ospedale il venerdì santo del 1994 (*per i profili della sua personalità si veda la nota alla fine della dispensa*).

² Della “ordinaria necessità dell’esperienza sindacale” parlava, già all’inizio degli anni ‘50 e con straordinaria sicurezza Mario Romani, un uomo importante per il contributo di idee fornito, al fianco di Giulio Pastore, al sorgere e al consolidarsi della Cisl. Romani è stato responsabile delle attività di studio e formazione confederali dalla nascita della Cisl al 1969.

organizzazioni non sono mai state permeabili a svolte e a scatti improvvisi e dispongono di una evoluzione continua e graduale. Così, il 22 gennaio 1983 o il 14 febbraio 1984 non costituiscono la mutazione genetica della Cisl, lo spartiacque della nostra evoluzione: quelle date sono state al contrario rese possibili e significative in ragione della fedeltà e della coerenza ad una impostazione che viene da lontano, anche se hanno prodotto lacerazioni indesiderate. E verranno altre date. Specie se conveniamo preliminarmente sul fatto che essere Cisl vuol dire guardarsi attorno, criticamente, fuori dai miti, con occhio maturo e libero. E allora il mio ragionamento a voce altra prenderà due pieghe: una per noi, per “confermarci nella fede”; l’altra per spiegare le ragioni secondo cui vale la pena stare con noi, per presentare questo “bene” che è il sindacato, i motivi – se ci sono – per cui un giovane lavoratore farebbe cosa giusta ed opportuna a lavorare con noi, nella Cisl, oggi.

2. Sguardo all’indietro: la storia come misura

Per capire e apprezzare l’apporto del sindacalismo è bene, forse, guardarsi appena indietro... guardare anche alla storia.

Quella del sindacato viene da relativamente lontano, da un poco prima che sorgesse ciò che in senso proprio viene chiamato “lavoro industriale”. È una storia “minore”, poco studiata e poco conosciuta anche se ha contribuito in modo determinante a farci essere ciò che siamo. E ciò che siamo oggi – nonostante le molte cose che attendono correzione e giustizia – non è assolutamente confrontabile con ciò che erano solo qualche anno fa i nostri padri e i nostri nonni: differenze di libertà, di dignità, di tutela e di sicurezze personale e collettiva, di uguaglianza, di istruzione...

Da un volumetto divulgativo delle nostre “Edizioni Lavoro”³ ho estratto un paio di citazioni che rendono bene l’idea del punto in cui eravamo. Sul punto in cui siamo oggi ognuno mantenga la propria opinione ma dopo aver misurato, per favore, quanta strada obiettivamente è stata fatta.

Meno di 200 anni fa (precisamente nel 1791) viene promulgata in Francia la famosa legge “Le Chapelier”. Vi leggiamo tra l’altro: “Non deve essere permesso ai cittadini di arte e professioni di riunirsi per i loro interessi comuni. Nello Stato non vi è che l’interesse individuale di ognuno e l’interesse generale di tutti. Non è lecito ad alcuno di rappresentare un interesse intermediario ai cittadini, né di separarsi dalla cosa pubblica con un interesse corporativo. Spetta alle libere convenzioni individuali fissare la giornata per ogni operaio, come spetta al singolo operaio mantenere il contratto che ha fatto con colui che lo impiega”.

Almeno con riguardo al diritto, provate a ragionare, per contrasto su alcuni articoli della nostra Costituzione: 1 (“L’Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro...”), 2 (“La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell’uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità...”), 39 (“L’organizzazione sindacale è libera...”).

Ma sentite i brani di questa testimonianza al Comitato di inchiesta sul lavoro infantile nelle fabbriche inglesi (1831-1832):

(...) A che ora, durante il periodo di più intenso lavoro, queste bambine si recavano al cotonificio?

Durante quella stagione, per circa sei settimane, ci andavano alle tre del mattino, terminando alle dieci (e anche mezz’ora più tardi) della notte.

(...) A che ora le facevate alzare al mattino?

³ Titolato, appunto, Cos’è il sindacato, EL, Roma, 1985.

In generale io e la mia donna cominciavamo a vestirle alle due.

Così durante la stagione del lavoro più intenso, non riuscivano a dormire mai più di quattro ore!... E fuori di quel periodo di tempo, le ore normali di lavoro vanno dalle sei del mattino, sino alle otto e trenta della sera?

Sì.

Non erano le bambine eccessivamente spossate da tale lavoro?

Molte volte sì; abbiamo pianto mentre davamo loro da mangiare quel poco che potevamo dare; dovevamo scuoterle, e molte volte si addormentavano col boccone in bocca (...)⁴.

Poi, nasce il sindacato industriale, a prezzo di durissime lotte. Le battaglie per il salario, per la riduzione dell'orario di lavoro da 16 a 12, a 10 e poi a 8 ore solo pochi decenni fa. Le battaglie per il diritto ad esistere come sindacato e per il riconoscimento del diritto di sciopero. Quelle per la mutualità e l'assistenza. Per i contratti collettivi di lavoro. Per le pensioni. Da noi e altrove, secondo fasi e rapporti alterni con lo Stato, la società politica, il padronato.

3. Dalla fase eroica, spiegando quell’"autunno"...

Da noi, in Italia, solo dopo l'ultima guerra, cioè quando è nato chi vi parla, si è realizzato il grande sogno di Buozzi, Grandi, Di Vittorio, Pastore, i fondatori ed organizzatori del sindacalismo finalmente libero.

Ancora negli anni '50 però gli operai lavoravano con la paura continua di un licenziamento "ad nutum", come dicono i manuali di diritto del lavoro, cioè di un licenziamento "ad un cenno", sempre possibile e dietro l'angolo: ed è facile attaccarsi disperatamente al lavoro quando basta un cenno, una firma, un segno distratto per privartene senza possibilità di appello, di resistenza.

Negli anni '50 e '60 si è formata una generazione di sindacalisti ai quali anche l'azione sindacale odierna deve molto. Parlerei di "fase eroica" perché c'è davvero qualcosa del genere nei fatti, negli episodi, nel coraggio, nel sacrificio, nelle lotte di quegli anni. C'è (s'intende non in tutti e in tutto) la stessa aria di solenne e sacro dovere, disprezzato dai più ma in linea con la vera giustizia, che traspira dalla "Lettera a don Piero" di Don Lorenzo Milani⁵, quella che parla delle angherie di un padroncino di provincia, il Baffi, su un ragazzo, il Mauro, che viene dal paese ed ha, in famiglia, parecchia gente che aspetta il suo salario.

La militanza di allora era "eroica" perché fondata su grandi ideali, comportava incomprensioni ed anche rischi, era sostanzialmente povera di benefici materiali... C'era una grande disponibilità al sacrificio che nasceva dal bisogno di modificare, cancellare l'umiliazione provocata da molti lavori, nelle fabbriche, nelle campagne ed anche negli uffici. Non si disponeva di quella garanzia che solo in parte ho richiamato poco fa: la Costituzione si fermava davanti ai cancelli delle fabbriche. "Dietro" i soprusi erano all'ordine del giorno. L'autoritarismo, cioè la prepotenza che fa leva su sistemi e procedure disciplinari, era esasperato e onnipresente.

Si sa, ad esempio, che per perquisire un libero cittadino occorre un mandato della magistratura: in azienda no. Uomo o donna, ognuno di noi – racconta un operaio di allora che oggi è segretario confederale della Cisl – poteva essere perquisito e denunciato per sola decisione di un guardiano. Negli stessi tribunali la testimonianza del lavoratore non sembrava contare quanto quella del padrone e per molti anni è stato difficile trovare qualcuno che venisse in tribunale per testimoniare a favore di un operaio. Come risulta da

⁴ Cfr. Cos'è il sindacato, cit.

⁵ Pubblicata come "Seconda Appendice" a Esperienze pastorali, Libreria Editrice Fiorentina, Firenze, 1967, pp. 441-471.

migliaia di sentenze in materia di lavoro, la parola del capo prevaleva sistematicamente sulla testimonianza di tre lavoratori...

Anche la lotta allora contava molto. Lo sciopero non è mai stato una passeggiata, ma scioperare, in quegli anni, poteva voler dire perdere il posto e rischiare di non trovarlo più. Non era per la giornata persa ma per la disperazione vera che poteva impadronirsi di chi sarebbe diventato quasi sicuramente un disoccupato permanente. E per un giovane, sino alla prima metà degli anni '60, il lavoro era tutto, era la possibilità di fidanzarsi, di sposarsi, di mettere su casa, di aiutare la famiglia... era la vita.

Si scioperava in pochi e, talvolta, divisi. Ma forse lo sciopero aveva motivazioni più essenziali. Era più rischioso perché più motivato: esprimeva spesso qualità, come il sacrificio, la solidarietà, la gratuità che non sono sempre riconoscibili negli scioperi di oggi.

Naturalmente quegli scioperi e quelle lotte producevano una forte selezione tra i militanti. Ne hanno selezionati parecchi, come testimoni ed anche come sognatori – se volete – di quei contenuti e di quei diritti, certo perfettibili, che tuttavia iniziano ad affermarsi con l'autunno caldo e con gli anni '70.

Succedono molte cose in quel periodo. Nasce in quel clima tutto particolare una nuova figura di militante: più istruito, più leader politico, forse, anche se privo di quella dura esperienza umana e di quella intensità di rapporti personali conosciuta invece dai vecchi militanti. Nelle sedi del sindacato non si discuteva solo di cottimo, del premio, del contratto: si discuteva di tutto e si mettevano al mucchio le idee, le proposte, gli obiettivi che, già da soli, facevano stimolo e cultura. Voglia di libertà, voglia di democrazia che varcano quei famosi cancelli. Al sindacato i lavoratori cominciano a guardare con fiducia, cresce il clima unitario. Molte risorse umane e materiali vengono indirizzate nella lotta per cambiare le cose, le condizioni di lavoro anzitutto. Nuovi diritti vengono conquistati per contratto e vengono poi recepiti dalla legge. L'area della contrattazione si estende: forse non molti tra i componenti di Gilda o dei Cobas della scuola sanno che il loro prima contratto è appena del 1973 ed è stato conquistata da Cgil, Cisl, Uil sotto la minaccia di uno sciopero generale.

Si conquista la delega con trattenuta per il sindacato. Cosa importantissima perché per il sindacato vuol dire stabilità. Pensate che negli anni '60 il sindacato si reggeva sull'attivista che riscuoteva mese per mese il contributo dell'iscritto. Stabilità, strutture e risorse: con il diritto di assemblea pagato, i permessi pagati, i distacchi e le aspettative per incarichi sindacali. Da esperienza di élites ad esperienza di massa. Nascono i delegati e i consigli con qualche equivoco di impostazione ma con slancio giustificato. Cambia la contrattazione, anche con qualche germe di utopia: l'inquadramento unico, l'organizzazione del lavoro, gli aumenti uguali per tutti, "la salute non si vende", "il nuovo modo di fare l'automobile" e così via.

A proposito di equalitarismo e di appiattimento: l'equalitarismo che tanti ci rimproverano è stato, né più e né meno, che un doveroso obiettivo sindacale, motivato dal superamento di differenze, divenute inaccettabili al senso comune, che contrapponevano, ad esempio, operai ed impiegati. Vi ricordo che, ad esempio, tra i metalmeccanici, l'impiegato ammalato aveva diritto a tutta la retribuzione, mentre l'operaio ammalato solo alla metà e solo dopo il terzo giorno di malattia; oppure, aveva 12 giorni di ferie contro il mese dell'impiegato e la liquidazione era di poche ore per l'operaio e di un mese all'anno per l'impiegato. Perché ricordare allora solo gli aumenti uguali per tutti? Le differenze riguardavano anche i giovani e gli anziani, Sud e Nord, uomini e donne, le diverse categorie fra loro.

Quell'autunno non va tutto confuso con certe, sicure degenerazioni. Cambiano gli obiettivi e si mettono in moto meccanismi che scuotono e aggregano. No alle gabbie salariali. Poi l'intuizione giusta (anche se i risultati sono chiaramente sotto-tono o persino contraddittori) della politica delle riforme, "extra-contrattuale" come si diceva allora.

Sono cose importanti che modificano anche il rapporto tra sindacato e lavoratori. Si andava nei posti di lavoro, l'attivista veniva a cercarti a casa, le famiglie si conoscevano... ora, invece, troppo spesso si fa sindacato per via telefonica. C'è quindi anche un rovescio della medaglia che ancora oggi è vivo Nasce allora anche il germe del professionismo, del burocratismo, della delega disimpegnata. Nelle stesse assemblee, se prima si parlava a 30-40 persone e le riunioni erano riuscite, oggi si parla a centinaia, a migliaia di persone ma siamo un po' meno sicuri di essere stati ascoltati e capiti alla stessa maniera.⁶

4. Nell'età delle difficoltà crescenti: alcuni indicatori

Siamo già così nel pieno delle difficoltà che accompagnano gli anni '80 del sindacato da noi come nel resto del mondo industrializzato. Se ne può ragionare a lungo e mi consentirete, come del resto ho fatto sinora, qualche schematizzazione appena sugli indicatori come sulle cause delle difficoltà. Parlo insistentemente di difficoltà e non d'altro perché considero fuori orizzonte interrogarsi sull'ipotesi – da taluni data per sicura – del "capolinea", delle fine cioè irreversibile e prossima, dell'esperienza sindacale confederale quale noi abbiamo conosciuto e contribuito a costruire.

Non sappiamo se il futuro apparterrà al "pulviscolo sindacale", alle mille corporazioni sindacali depoliticizzate. Sappiamo però che questa strada non è affatto originale e, con certezza, che non è utile ai lavoratori. Sappiamo infine che una società italiana senza il sindacalismo è un sogno, certo desiderato da alcune forze ma sciocco ancora prima che improbabile. Coloro che hanno studiato a fondo fattori di erosione e il declino dei grandi sindacati nei principali paesi industrializzati ammettono la profondità dei mutamenti, le difficoltà nuove, specialmente imposte dalle trasformazioni del lavoro e dell'economia, ma non annunciano moto più che un indebolimento della nostra posizione relativa.

I segni delle difficoltà si esprimono, anzitutto, "nella sopravvenuta debolezza del sindacato nell'arena della politica, come soggetto con "cittadinanza politica", intendendo che tale cittadinanza si realizza quando e dove le funzioni e la legittimità dell'esperienza sindacale sono riconosciute dallo Stato il quale esprime misure economico-sociali e legislative normalmente favorevoli al mondo del lavoro".⁷ Simile sopravvenuta debolezza a ma pare, del resto, ancora da verificare qui in Italia. Altre, invece, sembrano più evidenti: nell'immagine, nel clima culturale prevalente, nelle ragioni riconosciute per la legittimazione della rappresentanza del sindacato.

È interessante notare come al nostro diminuito peso, in quanto istituzione sociale e politica, corrisponda un'altra modifica nelle relazioni tra i soggetti.

L'attore-imprenditore non sembra più porsi, semplicemente, come la controparte con interessi contrapposti a quelli dei lavoratori. Nella percezione collettiva esso appare oggi piuttosto come colui che svolge un ruolo necessario, riconosciuto, "che sostiene posizioni magari amare, ma fondate, che sa guardare avanti. Non a caso, con o senza meriti, l'imprenditore e i manager hanno acquistato ovunque piena "cittadinanza" sociale e culturale mentre noi godiamo di scarsa popolarità".⁸

Un secondo genere di indicatori è costituito dall'andamento degli scioperi e da quello dei tassi di sindacalizzazione.

⁶ Chi volesse un poco più documentarsi sull'insieme di questi aspetti può utilmente leggere, tra gli altri, i tre volumetti pubblicati da S. Antoniazzi con le Edizioni Lavoro e cioè Alla ricerca dell'identità perduta (1985), La solidarietà, la lotta, la cultura (1986), Il sindacalista (1987).

⁷ Cfr. G. Baglioni, Le relazioni industriali in Europa negli anni '80, Rapporto di sintesi di una ricerca Cesos-Cisl in corso di pubblicazione presso le Edizioni Lavoro, pp., 34-55.

⁸ Cfr. G. Baglioni, cot., p. 95.

L'andamento degli scioperi, secondo gli ultimi dati disponibili è in sostanziale e complessivo declino, per frequenza (numero degli scioperi), per partecipazione (numero dei lavoratori coinvolti), per volume (il numero delle giornate lavorative perse) anche se, specie da noi, con momenti irregolari e di instabilità al rialzo.

Anche in termini di sindacalizzazione, la parabola appare contraddittoria: dispendente in Usa, Giappone, Regno Unito, Francia, Italia e ascendente in Canada, Repubblica Federale di Germania, Danimarca, Svezia, Austria.⁹

Nel decennio 1977-1986, l'andamento della sindacalizzazione italiana è positivo fino al 1980; poi segue un lieve regresso, e, quindi, una sostanziale stagnazione.¹⁰ Se consideriamo solamente gli iscritti "attivi" (escludendo disoccupati e pensionati) essi, nel decennio, scendono a partire dal 1980: il tasso di sindacalizzazione passa dal 48,7% al 39,7% con evidenti perdite nell'industria. Se però consideriamo il numero degli iscritti complessivi, esso è lievemente aumentato a causa della sindacalizzazione dei pensionati che passano dal 14 al 31% del totale degli associati alle tre Confederazioni.

La Cisl, nel 1987 per il secondo anno consecutivo, aumenta il numero degli iscritti (a 3.080.019 con un incremento del 3,51%). Ancora una volta è però determinante il ruolo dei pensionati. Il calo degli attivi è di 5.567 unità e si concentra nell'agricoltura (- 22.533 unità) e nei trasporti (- 1.192) mentre tutti gli altri settori sono in crescita, compresa l'industria.¹¹

Chi avesse poi avuto modo di leggere gli articoli apparsi negli scorsi giorni su "Conquiste" a firma dei responsabili del nostro Dipartimento organizzativo saprà anche che il trend previsto per il 1988 è ancora più favorevole.

Il giudizio di insieme, sulla base di indicatori parziali ma significativi ed anche tenendo conto dell'evoluzione delle figure sociali, dello sviluppo dei nuovi modelli di rapporto di lavoro, delle modificazioni ed innovazioni tecnologiche e così via, può essere il seguente: non è sostenibile l'ipotesi di un normale impiego della forza lavoro dipendente contro o senza la mediazione sindacale.¹² Siamo in difficoltà ma la conclusione che ne ricaviamo è tutt'altro che pessimistica. Il sindacato, fuori dal mito, "sarà una grande organizzazione civile, libera e democratica, in cui le persone cresceranno socialmente e culturalmente, in cui convivranno interessi parziali e tensioni universali, utilità e valori, convenienze e significati".¹³

Non siamo affatto seduti, dunque, su una montagna di rovine. Si tratta però, come sempre, "di non sfuggire alle alternative di rinnovamento imposte dalle cose".

5. Nell'età delle difficoltà crescenti: alcuni cambiamenti di conteso

Ma quali cambiamenti ci chiamano al rinnovamento?

Anche qui perdonate la schematizzazione ed il rinvio, per più compiute analisi, ad esempio, alle dispense recentemente preparate dalla Confederazione.

⁹ V. ad esempio, R. Freeman, Una società senza sindacato? In "Il Progetto, n.40, pp. 71-77.

¹⁰ Questi dati, presentati con opportuna prudenza interpretativa e avvertendo i limiti dei tassi di sindacalizzazione come indicatori della rappresentanza, sono del Cesos (v. E. Santi, Un decennio di sindacalizzazione, pro-manuscripto, ottobre '87).

¹¹ Per questi dati v. E. Giacinto, I sindacati confederali: la Cisl, in Rapporto sulle Relazioni Sindacali in Italia 1987-1988 (CNEL-CESOS) in corso di stampa presso le Edizioni Lavoro.

¹² G. Baglioni, cit. p. 83.

¹³ Così F. Marini, Obiettivi e proposte della Cisl per affermare oggi le ragioni della solidarietà, Relazioni al C.G. della Cisl (2-4 dic. 1987).

La prima cosa che a me pare occorre sottolineare è il cambiamento di dimensione di ogni problema: quasi tutto ha ormai una dimensione mondiale. Il mondo entra ogni giorno nelle nostre case e nelle nostre menti, con il suo carico di informazioni, di drammi, di crudeltà e, a volte, di stupidità. Siamo "interdipendenti", per usare una espressione cara alla "Sollecitudo rei socialis", in misura mai vista. Nell'economia, certo, perché se "fluttua" il dollaro fluttuano con esso milioni di persone o perché una decisione presa qui in Europa (come quella, ad esempio, di non importare tapioca) getta sul lastrico decine di migliaia di contadini del sud-est asiatico, o perché la nostra prosperità dipendete da certi pozzi in certi deserti, da certi terminali e certe navi in mari lontani...

Ma siamo ancor più interdipendenti nel comune destino, radicalmente condizionati ormai dall'equilibrio della pace e da quello dell'ambiente.

Il contesto ci impone, appunto, l'assunzione, nelle nostre questioni sindacali, della dimensione internazionale. Quando viene esercitata, la solidarietà e il suo abituale raggio d'azione sono divenuti ormai troppo ristretti. Nessun paese, nessun sindacato, per quanto forti, sono in grado di affrontare da soli le sfide delle trasformazioni produttive, delle innovazioni tecnologiche, della disoccupazione.

Nei nostri paesi più sviluppati molti problemi si assomigliano. Avvengono sconvolgimenti simili. Sicuramente nel lavoro. Pensate che da noi gli occupati nell'agricoltura erano il 30,7% del totale degli occupati nel 1961 ed oggi, 1987, sono appena il 10,4%. L'industria ha pressochè conservato la propria quota me negli ultimi otto anni ha perduto oltre un milione di addetti, che poi sono il saldo di perdite ancora maggiori nelle grandi aziende e di un recupero nelle piccole imprese. I servizi sono passati dal 34,4% degli occupati al 57,4%. Milioni di persone, insomma, hanno cambiato lavoro, spostandosi da un'attività all'altra, come certamente risulta dalla storia delle nostre famiglie.

Cosa è successo? Sono avvenute grandi razionalizzazioni, grandi trasformazioni produttive e sociali. Qualcosa del genere è in corso sotto i nostri occhi grazie al rivoluzionario cambiamento indotto dall'applicazione dell'informatica e della micro elettronica ai processi di produzione. Si tratta di una innovazione che fa risparmiare lavoro, che invade tutti i settori, che è in grado di riprodursi a bassissimo costo: il costo di un microchip (un cristallo di banale silicio che oggi è già in grado di contenere un milione di informazioni in un centimetro quadrato) è diminuito di mille volte nel giro di pochi anni. Queste nuove tecnologie accrescono la produttività, ossia permettono di produrre identiche quantità di beni con quantità sempre minori di lavoro o quantità sempre crescenti di bene con la medesima quantità di lavoro impiegato. Così, mentre una volta più si investiva più si creavano posti di lavoro, ora può succedere il contrario: più si investe e più si rischia di distruggere posti di lavoro. Quando in pochi anni il tempo necessario a costruire, ad esempio un televisore, si riduce di quattro volte, e quello necessario a costruire un'automobile della metà (e magari con precisione infinitamente superiore grazie ai robot), è evidente che per il lavoro le cose sono davvero cambiate. È altrettanto evidente che noi, il sindacato, non potremo più vivere di ricordi o in trincea a difesa di vecchie conquiste.

Tra i cambiamenti più importanti c'è anche questo: che la solidarietà è diventata difficile e che all'interno stesso del mondo del lavoro è diventato complicato persino avere un punto di vista comune. Le vicende della scala mobile e del referendum hanno matrici lontane; in fondo, nel modo diverso di reagire proprio ai cambiamenti cui accennavo. Ma quei cambiamenti possono anche dividerci secondo, ad esempio, tre grandi linee di frattura.¹⁴

La prima, tra le aree del lavoro forti professionalmente, economicamente, contrattualmente e le aree deboli, marginali e magari assistite. La seconda, tra chi è sostanzialmente protetto dal vento del mercato perché non

¹⁴ V. F. Marini, Obiettivo lavoro: le proposte della Cisl per una nuova fase della politica sindacale orientata all'occupazione, relazione al C.G. della Cisl (Roma 15-16 maggio 1986).

subisce le regole e le verifiche, spesso spietate, della produttività, della concorrenza nazionale ed internazionale (è il caso dei pubblici dipendenti) e chi, invece, ne subisce gli inesorabili rendiconti di redditività e competitività (è il caso, sempre generalmente parlando, dei dipendenti del settore privato). E magari si “scopre”, come riafferma il recente rapporto Carniti, che la paga varia in funzione di dove sei impiegato e non di ciò che fai e che, in aggiunta, è meglio pagata tanta gente che non deve render conto di nulla o che, infine, la considerazione della famiglia su questo versante praticamente inesistente. Infine, ed è la frattura potenzialmente più pericolosa perché più carica di conseguenze destabilizzanti, c’è la frattura tra chi, tutto sommato, un lavoro ce l’ha e chi, invece, bussa senza speranze alle sue porte.

Anche i Cobas hanno certamente a che fare con i grandi cambiamenti di questi anni; con il mutamento dei valori su cui tanto ha fatto leva una certa cultura, ossia il passaggio dall’etica della solidarietà all’etica individualistica, del “fai da te”, del “corri e vinci”, del “si salvi chi può”; con lo spostamento del baricentro del sindacato dall’operaio tradizionale a nuove figure di lavoratori e così via. Hanno a che fare sicuramente anche con i nostri errori. Non è casuale, inoltre, che i Cobas siano sorti ed abbiano trovato terreno fertile in alcuni servizi pubblici.

I Cobas, per ciò che rappresentano come spirito corporativo, non sono affatto un fenomeno nuovo. Essi però rappresentano un pericoloso attacco all’idea confederale del sindacalismo, ossia al sindacalismo che fa leva sull’unione e sulla solidarietà tra diverse categorie di lavoratori. Dobbiamo sentire l’obbligo politico e morale di resistere a questo attacco perché la ragione della nostra esistenza sta proprio nella solidarietà confederale, nello sforzo continuo di tenere assieme interessi parziali e interessi generali. Noi non diremo mai sì a lotte buone per ogni scopo, ogni tempo, luogo e senza regole, in grado magari di danneggiare sproporzionalmente altri lavoratori e cittadini. La demagogia non paga. La ricerca esclusiva di vantaggi per singoli gruppi, sotto-gruppi, categorie etc. può danneggiare in radice l’azione sindacale. Non si può “chiedere di più, sempre di più” secondo la regola di un famoso sindacalista americano, infischiadose del resto e degli altri. Specialmente quando in tanti cercano lavoro...

6. Conferma nella fede

Già nella sola elencazione di questi cambiamenti si intravedono i nostri valori, la qualità della nostra offerta: il “bene” appunto, che presentiamo è composto sia di convenienze che di significati. Confermiamoci allora “nella fede” cioè consideriamo o riconsideriamo l’identità chiara, robusta, attraente della Cisl.

Non disponiamo di un catechismo né di un manuale, ma è sicuro che la nostra idea di noi stessi non è stata sempre identica e pacificamente condivisa.

Ha una qualche utilità, perciò, ricordare a noi stessi il nucleo fondamentale, l’idea essenziale che la Cisl propone. Cioè, che il sindacato ricava la propria effettiva legittimità storica soltanto dallo stretto legame con i lavoratori, unendoli in un assetto associativo, volontaristicamente accolto ed autonomo, ossia, prima di tutto, libero da qualsiasi controllo esterno, politico e organizzativo. Sindacato dell’autonomia, dell’associazione, della contrattazione.

Autonomia: cioè indipendenza e progetto proprio. Cioè capacità di determinare i propri obiettivi, le vie e i mezzi per raggiungerli in piena indipendenza da qualsiasi condizionamento e da qualsiasi centro di potere privato o pubblico. Pienezza di autonomia: una tensione di cui siamo gelosi e che sarà bene ribadire, anche confermando rigorosamente le incompatibilità esistenti, contro tentazioni ricorrenti presentate come novità. “C’è solo un confine – ricordiamo a Cgil e Uil – che non si può superare, se non si vuol contraddirsi, in termini, l’aspirazione verso l’autonomia, ed è il seguente: autonomamente decidere di non essere autonomi (...)”¹⁵

¹⁵ Cfr. M. Romani, L’autonomia del sindacato, in Il risorgimento sindacale in Italia, Franco Angeli, Milano 1988, p. 215.

Associazione: in breve vuol dire che il sindacato è una organizzazione che nasce per libera volontà dei lavoratori, è composto da questi lavoratori, può rappresentare di fatto (nei contratti) anche gli altri ma questi non hanno diritto a determinare la vita e gli orientamenti del sindacato. Vuol dire che non siamo istituzione né indistinto movimento; vuol dire che il sindacato – so che ne parlerete – non sta fuori dai luoghi di lavoro ma dentro. Vuol dire che la nostra democrazia ha dei referenti, delle regole, è delegata, si basa sul mandato dei rappresentati ai rappresentanti.

Contrattazione: ad essa affidiamo il compito fondamentale e primario di migliorare, in continuità, le condizioni economiche e professionali dei lavoratori. È il metodo, quello contrattuale, che riteniamo nettamente superiore agli altri, alla tutela legislativa o al mutamento di prospettive politiche generali, perché impegna direttamente i lavoratori e le loro organizzazioni, perché dà concretezza e dinamismo al conflitto di interessi e lo conduce nell’alveo dei processi democratici.

Delle grandi opzioni, variamente affermatesi nel corso degli anni, ad importanti idee sindacali che hanno profondamente rinnovato il sindacalismo tutto intero: la relazione salario-produttività, la contrattazione aziendale, le strutture sindacali nei luoghi di lavoro, una larga autonomia categoriale, il no alle gabbie salariali, l’attenzione al salario familiare, la riduzione dell’orario di lavoro, la lotta all’inflazione, lo 0,50, e molte altre originali proposte che descrivono dinamismo e capacità innovative ormai largamente riconosciute.

Le cose da fare (e il modo in cui farle) costituiscono la cosiddetta “strategia”. Se dovessi in due parole riassumerla, quale risulta dalle decisioni del decimo Congresso e dalle precisazioni di tre successivi Consigli generali (maggio ’86, dicembre ’87, 30 giugno-1 luglio ’88) direi così: abbiamo deciso di mettere al primo posto il lavoro e che il nostro compito è quello di organizzare la solidarietà in funzione del lavoro.

Pensiamo di poterlo affrontare: 1) contribuendo a governare le condizioni generali dell’economia; 2) affrontando le innovazioni sporcandoci le mani con i problemi della produttività; 3) riformando lo stato sociale, i suoi servizi, le sue prestazioni ma anche le sue entrate (quale grande questione morale oltre che economica è ormai oggi la questione fiscale!); 4) promuovendo una politica attiva del lavoro, con attenzione al mercato del lavoro, alla scuola, ma anche riducendo l’orario e redistribuendo il lavoro. Con quali strumenti?

Con la contrattazione, con chiari e definiti rapporti con lo Stato e le istituzioni, con limitate ma significative forme di partecipazione diretta alla gestione di attività sociali ed economiche.

Sono appena delle tracce che possiamo approfondire ma, all’incirca, la nostra carta d’identità è questa: salvo un ultimo punto.

7. La riproduzione

Vi chiederei di ragionare un momento sulla decisiva misura della riproduzione e del rinnovamento che è costituita dalla presenza dei giovani.

È stato detto che più che la loro ostilità dovremo vincere la loro diffidenza. In effetti, nell’immaginario della popolazione giovanile il sindacato compare tra le organizzazioni, tra le grandi istituzioni da cui ci si sente scollegati e che non sono certo fonte di entusiasmi collettivi. Vi sarà stato detto, inoltre, che siamo ritenuti migliori e più affidabili di altre istituzioni pur molto rilevanti e tuttavia considerati con distacco. Sembra, cioè, che anche il sindacato paghi il sorgere di un disinteresse apparentemente forte verso la politica intesa come militanza in una struttura organizzata. Ma sembra, anche, che l’interesse per la partecipazione politica e le

sue forme muti, invece, se la politica viene intesa come dimensione specializzata, quotidiana, non totalizzante, "vicina".¹⁶

Diffidenza, dunque, non ostilità preconcetta. Come sviluppare le adesioni tra i giovani lavoratori è un tema serissimo e meriterebbe approfondimenti altrettanto seri. Ma occorre, intanto, farsi conoscere, lealmente, onestamente. Intanto, ha un senso semplicemente suicida assistere quasi senza muovere un dito all'ingresso nel lavoro di centinaia di migliaia di giovani che ormai utilizzano il contratto di formazione lavoro.

Badate bene che l'azione verso i giovani non costituisce un alibi per gli spazi di sindacalizzazione che esistono tra i lavoratori più adulti, in settori anche tradizionali del lavoro e così via. Ma è chiaro che nei giovani sta anche il nostro futuro. E allora nel chiedere loro di "essere" Cisl oggi, direi tutte le cose sin qui dette più altre due: 1) che la Cisl è solo un sindacato e 2) che la Cisl non è solo un sindacato. Spiego la contraddizione.

- 1) Siamo solo un sindacato di lavoratori e non altro. Non siamo l'ombelico del mondo, l'ariete della rivoluzione, il mito dell'angelo vendicatore, lo strumento per qualunque operazione surrettizia. Per spiegare il punto c'è un aneddoto famoso e chiaro. Qualcuno aveva scritto su un muro di una fabbrica, nel primo dopoguerra, "Il sindacato sarà marxista o non sarà". Qualcun altro aveva corretto poi così: "Il sindacato sarà cristiano o non sarà". Infine furono cancellate le scritte precedenti e apparve la nuova scritta: "Il sindacato sarà dei lavoratori o non sarà". Ecco, qui ci riconosciamo e questo può piacere ai giovani.
- 2) Non siamo solo un sindacato. Siamo una straordinaria esperienza umana. Può capitarcirci di ridurre le persone e i problemi alla sola dimensione economica ma sappiamo anche correggerci. Siamo pratici, anzi pragmatici, ma anche animati da grandi principi di giustizia, di solidarietà, di uguaglianza, non solo dal riguardo per gli "interessi". Non ti chiederò, come chiedeva Don Milani, di fare da "grande" il maestro o il sindacalista. Ti chiederò di perseguire nella tua vita scopi grandi e onesti e di considerare anche la Cisl una scuola e una esperienza fatti di uomini e di donne che "ci hanno provato".

8. Servirebbe, inoltre...

Il profilo delle coerenze, della nostra identità, è questo. Naturalmente non basta avere delle idee, metterle in ordine e dirle per vederle realizzate. Come capita alle persone, anche le organizzazioni hanno difficoltà a colmare la distanza che separa le parole dai fatti, le buone idee dalle buone realizzazioni. Penso allora alla molta strada che sì, è stata fatta, e a quanta occorre ancora farne.

In modo speciale – anticipando una facile osservazione – mi riferisco alle prospettive unitarie desiderate ma impossibili – allo stato delle cose oltre forme magari più robuste di unità d'azione. So bene, poi, che il nostro discorso non potrà ridursi e la cosa non vale solo per i giovani, alla sola dimensione, pure essenziale del lavoro o dei lavori. Penso alla pienezza personale e civile delle donne, per le quali, certo, un percorso è stato compiuto ma verso un traguardo ancora lontano e penso a come forse sarebbe stata diversa tutta la nostra storia se "nell'altra metà del cielo" molti nostri sguardi non vedessero che nubi e caligine e penso all'insieme delle questioni della formazione e a quelle dell'associazionismo, del volontariato che ci interpellano insistentemente: penso al difficile incontro con le istituzioni; penso, infine, alla nostra capacità di comprendere e assumere nuove preoccupazioni non di rado nobili e a scala planetaria: ancora la pace, il razzismo, la minaccia nucleare, il rischio della rottura degli equilibri ecologici, la fame e il sottosviluppo, la droga...

¹⁶ V., ad esempio, i risultati di apposite indagini in CENSIS Dossier giovani. Protagonismo e disagio, in "Quindicina di note e commenti", nn. 10-11-12, maggio-giugno 1986.

Dovremo passare, almeno, per questo spiraglio: il sindacato, in fondo, è fatto da noi che vi aderiamo e militiamo. È fatto di persone che si impegnano liberamente, spesso altruisticamente, per far progredire un po' le cose. Anche "organizzare" a casa nostra, vuol dire "fondamentalmente combinare risorse umane, accostare, convincere e proporre ruoli e sostenerli, escludere o contrastare attori ostili (...) operare verso le motivazioni (...) muoversi su quel confine incerto che divide, senza mai riuscirvi, i problemi di ruolo da quelli di personalità".¹⁷

La sottolineatura di goni possibile, libera responsabilità personale, serve, almeno, per non dimenticare tre cose: a) quanto sia facile ad ogni associazione l'essere peggio dei suoi istituti e dei suoi programmi (per la grande difficoltà che ogni associazione incontra nell'essere migliore dei suoi soci e dei suoi dirigenti);¹⁸ b) quanto sia facile entrare, insensibilmente, nel gruppo di coloro – dirigenti o militanti – che pur essendo a contatto vivo con la realtà che cambia, non se ne rendono conto; c) quanto sia necessario che questo sforzo formativo introduca sollecitazioni, incitamenti, inquietudini: riconduca me, se possibile, a più contenuti ottimismi e, soprattutto, introduca in questo grande organismo elementi non di disturbo ma di innovazione e tensione vera.

Maurizio Polverari è morto a 50 anni il venerdì santo del 1994. Di lui ha scritto un collega:

"Maurizio, una persona autentica e buona, una testimonianza cristiana nell'impegno professionale e politico. Maurizio aveva scelto il lavoro nel sindacato per coerenza alle sue origini sociali ed ai valori della sua vita: non solo un lavoro, ma una militanza al servizio dei lavoratori e dei più deboli.

Il "potere" fondato sulla vicinanza ai potenti, sull'appartenenza agli schieramenti, sul controllo di altri gli è stato estraneo, anzi ne ha diffidato.

È stato un dirigente autorevole della Cisl per il rigore dell'impegno intellettuale, per la qualità dei comportamenti umani e del suo stile di vita, per la dedizione alla "fatica" – così la chiamava – di pensare e scrivere, in gran parte senza apparire. Ha vissuto con grande passione le vicende della Cisl e del movimento sindacale, ma anche con grande distacco di chi cercava di percepire le ragioni essenziali e profonde degli avvenimenti, senza perdersi nel contingente e nei particolari. I valori, nella testimonianza di Maurizio si manifestavano con la semplicità e la coerenza di chi era personalmente impegnato in un cammino di fede, con una lettura di fede della realtà delle persone e degli avvenimenti sociali. E vi avvertivi sempre la tensione a ricomporre, nel primato dell'uomo intero e della coscienza, quanto dissociato nella persona e nel sociale.

Aveva scelto uno stile di vita sobrio, in un mondo in cui purtroppo spesso i dirigenti sono molto attenti agli status symbol; nei rapporti personali era un uomo schietto.

La sobrietà e la schiettezza di Maurizio avevano qualcosa di antico. Ricordo come ammirava ed amava il padre con la sua saggezza operaia.

Lo sentivi attento e disposto all'ascolto; era alieno dalla polemica e dalla sopraffazione verbale; si concedeva la sottolineatura critica costruttiva, con la disposizione a discernere ed a far crescere ciò che unisce. Sentivi che potevi fidarti, ti comunicava serenità ed equilibrio. Non era competitivo.

Collaborando con i potenti del sindacato e della politica, non ha certamente mai chiesto nulla per sé; era sorprendente la "meraviglia" che esprimeva quando riceveva un riconoscimento professionale, un atto di stima.

Le sue scelte che si manifestano laicamente, in modo naturale e comune, pur cariche di "contraddizione" rispetto al mondo circostante, non le enunciava né le pretendeva da altri, semplicemente le testimoniava in un rapporto interiore con Dio.

¹⁷ Cfr. B. Manghi, Passaggio senza riti, Edizioni Lavoro, Roma, 1987, p. 169.

¹⁸ Cfr. M. Romani, Sindacati e organizzazioni professionali (atti della XXVII settimana sociale dei cattolici italiani, Udine, 1965) in Saggi sul movimento sindacale (a cura della Fondazione G. Pastore) Giuffrè, Milano, 1976, p.89.

