

Capitolo 8

L'autoriforma del sindacato ha quattro nemici

Si sta da tempo sviluppando una bibliografia sull'“attacco al sindacato”¹³ che ha creato una sindrome da “accerchiamento”¹⁴, situazione che per alcuni è divenuta quasi confortevole: un nemico esterno rafforza l'unità interna. Se è vero che crescono le forze e le iniziative ostili al sindacato, in realtà il nemico più insidioso è il fuoco amico, le minacce che vengono dall'interno, determinate dall'incapacità di cambiare nei tempi e nella misura necessari. Va bene la gradualità, ma solo quando fa i conti con il tempo. Come diceva Albert Einstein: «Le soluzioni fuori tempo non sono soluzioni».

Il Pigro, lo Scarafaggio, l'Eterno e il Reazionario

Questi “fantastici quattro” indicano, nelle associazioni politiche, sindacali e imprenditoriali, altrettante tipologie di “personaggi”, che nel sindacato rappresentano una minoranza, che però hanno spesso la forza di tenere in scacco un modello organizzativo già affaticato impedendone, in nome “delle specificità”, ogni evoluzione innovatrice.

Il Pigro. È il simbolo di quella stanchezza che aiuta a scivolare verso il sindacato reazionario o quello autoreferenziale; è quel sindacalista che non si mette mai in discussione perché “va bene così”, “si è sempre fatto così, perché cambiare?”. Il pigro trova il suo habitat migliore nelle forme e nei tempi delle ritualità sempre più inefficaci, che oltre a offendere l'intelligenza delle parti e dei loro rappresentati, delegittimano parole e impegni. Tutto si basa sul lasciare trascorrere tempo, che inesorabilmente renderà l'indigeribile potabile, senza proporzionali avanzamenti del negoziato sul merito o nell'innovazione organizzativa.

C'è un pezzo di sindacato che, per pigrizia o per incapacità di cambiare, cerca di frenare tutto pur di non cambiare perché non riesce neanche ad immaginarsi nel futuro. Soprattutto di fronte a quei cambiamen-

13 Sabella G., *Da Torino a Roma: attacco al sindacato*, Guerini Associati, Milano, 2015.

14 Baglioni G., *L'accerchiamento*, Il Mulino, Bologna, 2008.

ti, migliorativi o meno, che meritano un ruolo attivo, anticipatore e di orientamento del sindacato.

Invece no, questi sindacalisti preferiscono dire che non ci saranno opportunità e fanno a gara ad evidenziare i rischi. Sembra un ruolo nobile e difensivo, invece è solo pigrizia: cambiare costa fatica.

La piaggeria verso i superiori è ciò che consente al pigro la sopravvivenza quotidiana. La sua attività prevalente è la ricerca di quel consenso che consolida la sua "tranquillità". Ha rapporti deboli con coloro che rappresenta e rifiuta qualsiasi iniziativa, percorso, formazione che costituiscano davvero una sfida. Il suo mantra, da accanito lettore dei soli frontespizi dei libri, è: «I libri? Ne hai letto uno, li hai letti tutti».

Dimenticavo, a volte il pigro viene travolto dal suo stesso coraggio e può accadere che subisca una trasfigurazione, quella in *leone da corridoio*. Nei corridoi dirà di tutto su tutto e contro tutti, tesi e critiche che spariranno al termine del corridoio, appunto, e di cui non si avrà traccia in nessun organismo decisionale.

Lo Scarafaggio (fagocitatore). Appartiene alle organizzazioni scarafaggio, quelle piccole sigle sindacali che, grazie all'assenza di regole stabili e cogenti sulla rappresentanza, sono dedite al riciclaggio di dirigenti sindacali. Prolifera in categorie del lavoro dove queste organizzazioni hanno la possibilità di esercitare il loro potere contrattuale attraverso un insopportabile ricatto verso cittadinanza e utenza. Quando si decidono regole forti, ad esempio sull'incompatibilità tra incarichi politici e sindacali o su limiti di età e durata massima di permanenza in ogni incarico, l'organizzazione scarafaggio consente ad alcuni sindacalisti, magari già in pensione, di passare ad essa, senza dover sottostare alle nuove regole e garantendosi l'"eternità sindacale". Questa eventualità permette di esercitare ricatti individuali e collettivi che impediscono di mettere in atto persino miniriforme interne.

Le organizzazioni scarafaggio in molti casi raccolgono anche sindacalisti espulsi da altre sigle per gravi violazioni amministrative. Spesso offrono sconti e promozioni sul costo della tessera, facendo un vero e proprio *dumping* concorrenziale nei confronti degli altri sindacati.

A volte si rendono protagonisti di vere e proprie "compravendite" da calciomercato di "serie Z", offrendo denaro e ruolo in cambio di pacchetti di tessere. Per contrastare questa degenerazione il Testo Unico del 10 gennaio 2014¹⁵ ha inserito soglie di sbarramento, come in politica, del 5%, forse ancora troppo basse, e norme "anti-voltagabbana" ovvero vin-

15 Accordo Cgil-Cisl-Uil - Confindustria sulla rappresentanza.

coli che impediscano il cambio di casacca, da un'organizzazione all'altra, una volta eletti. Sono comportamenti che hanno del blasfemo per chi ha un minimo di valori e fa veramente male pensare a questo mercato di libertà e agibilità sindacali per la cui conquista intere generazioni hanno sacrificato il lavoro, la propria libertà e, in alcuni casi, la vita.

L'Eterno. Le carriere sindacali non devono essere eterne. Basterebbe applicare il principio del saggio Qohelet: «C'è un tempo per ogni cosa». Per alcuni sindacalisti, invece, l'impegno sindacale retribuito è come il welfare scandinavo, dall'iscrizione alla bara. Il tempo per "lasciare spazio" non c'è mai per l'Eterno.

Ogni sindacalista è direttamente responsabile di quello che fa, è leader e riferimento di qualcuno che ha bisogno del suo impegno, ma che al tempo stesso lo giudica con severità. Tra queste responsabilità, una delle più importanti è quella di costruire il futuro dopo di sé, senza deroghe né scusanti ai limiti previsti dalle regole sulle rotazioni.

Non solo, ogni sindacalista sa che la propria conferma non è garantita se non dal consenso che si snoda lungo un percorso che va dai lavoratori verso i delegati sindacali di fabbrica, da questi ai segretari provinciali e, per successivi rimandi, dettati dalla democrazia indiretta, fino ai massimi dirigenti nazionali. La ricerca del consenso, dettata dall'ansia di perdere la propria posizione, può così diventare un'attività fine a se stessa, sganciata dai compiti e dagli obiettivi per cui il sindacato esiste. In epoca di consenso stanco dal basso questa ricerca ansiosa di legittimazione si è capovolta dal basso verso l'alto al suo contrario. Gli unanimismi sono spesso sintomi di questa degenerazione, in cui anche l'espressione verbale non riflette ciò che si rappresenta ma proviene dalla necessità di essere legittimati dai propri vertici.

Basterebbe vivere, per dirla con Calvino, con determinazione e passione ma soprattutto con maggiore leggerezza e senso del limite, «lo spazio a cui consegnare il proprio contributo al cambiamento del mondo». Invece esiste una retorica del cambiamento, fatta propria da chi non pensa affatto a cambiare ed impara invece a predicare il cambiamento, il rinnovamento, la trasparenza... sempre "degli altri". Questo tipo di sindacalista fa parte di quella generazione a cui i predecessori, figure indimenticabili come Bruno Storti o Luigi Macario, che avevano visto la guerra e magari fatto la Resistenza, avevano detto: «Ora tocca a voi», perché avevano nel dna la cultura del "lasciare spazio" e il senso di responsabilità, a tutti i livelli. Oggi i giovani bisogna andare a cercarli, offrendo loro un luogo aperto di confronto e discussione, altrimenti busseranno alla porta solo gli ambiziosi o i replicanti.

In questo momento servono scelte coraggiose per costruire un nuovo modello organizzativo, non ci possono essere né incertezze, né tentennamenti, né travisamenti come quelli tipici di chi pensa che tutto vada modellato sulle proprie esigenze, sulla propria età o sull'autotutela dei gruppi dirigenti a cui appartiene. Alcuni "uomini d'organizzazione", con valori e identità, considerano "una vigliaccata" che, dopo anni di onorato servizio, venga chiesto loro di lasciare un pochino di spazio; la vedono come una cosa di una gravità tale da spingerli talvolta a buttarsi tra le braccia o finire sul libro paga delle organizzazioni scarafaggio. Queste, infatti, di solito ricevono la condanna unanime dei sindacalisti, ma solo finché non si cerca di costruire regole più rigorose sui limiti di età, sull'incompatibilità, sulla gestione delle risorse che incidono sul loro status: a quel punto vengono evocate per bloccare il cambiamento.

Non bisogna accettare ricatti, né cambiamenti di strategia sindacale, per consentire che le norme calzino a pennello a garantire l'eternità dei dirigenti.

Un esempio di autonomia e lungimiranza lo diede Giulio Pastore nel 1958 alla Fiat. Nel 1955 la Fim aveva vinto le elezioni per il rinnovo della Commissione interna, anche grazie al rapporto privilegiato con la direzione aziendale. Nel 1958 la Fim si trovò una parte della lista dei candidati predisposta direttamente dalla direzione. Pastore intervenne personalmente, rifiutando ogni ingerenza aziendale e pagò un caro prezzo: i rappresentanti passarono da 114 a 9. Fu un'operazione di pulizia interna che solo la Fim ebbe il coraggio di fare, mentre le altre liste sindacali mantennero un'ambiguità di fondo¹⁶.

Il Reazionario. Il 5 dicembre 1999 si tennero i funerali di Nilde Iotti, che, comunque la si pensi, è stata una persona autorevole. Piazza Montecitorio era stracolma: c'era tanta gente semplice e un palco con le autorità. La Iotti era morta a causa di un arresto cardiaco dopo una lunga malattia. In un momento di forte emozione della piazza, un uomo gridò rivolto alle autorità: «Assassini!». Venne completamente sotterrato di disapprovazione da tutti quelli che aveva attorno. Non so se esattamente da allora, dal giorno di quel funerale, abbiamo sepolto anche il buonsenso, sono diminuite vistosamente le persone che "contengono gli imbecilli". Questi ultimi hanno conquistato progressivamente addirittura una rappresentan-

¹⁶ Analogo lavoro lo fecero personaggi come Franco Castrezzati, che alla Om di Brescia rispose duramente contro le pratiche aziendali della Fiat (premi antischiopero, reparti confino, trasferimenti e marginalizzazioni dei militanti). Cose che in Fiat accadevano davvero, e che oggi a vanvera si imputano a Marchionne.

za poli
riva g
confor
mune
cambia
mente
assuef
sorbe
collett
tifican

Il re
nuncia
docalis
inteso
guito
consol
vanno
sindac
che rap
fare un
quella
po inc
Thatch
i minar
Quella
zione
quando
ciò sig
calisti
che. So

17 Com
che prin
lettività
a tacere
vendo la
18 Del
2008.
19 Don
tembre
20 Com

za politica¹⁷. Il sindacalista reazionario, in preda ad una vera e propria deriva gastro-mediatica, si sente investito di una missione: fingendo di confondere il consenso con la schiuma gastrica della folla, fa fronte comune con chi ha coltivato la paura di tutto, del migrante, dei poveri, del cambiamento, del futuro. Il sindacalista reazionario è quello mediaticamente più *cool*. Si tratta di un sindacalista prigioniero dell'alternanza tra assuefazione e protesta¹⁸, che si compie ad ogni ciclo, quando la prima assorbe inevitabilmente la seconda per portare tutti verso la rassegnazione collettiva. Sindacalisti di questo tipo non rinunciano alla condizione gratificante e suggestiva dell'eterno insoddisfatto¹⁹.

Il reazionario confonde erroneamente il suo ruolo con quello di chi denuncia. Questo è però solo un quarto di quello che deve fare un buon sindacalista, che prima dovrebbe ascoltare i lavoratori, poi, dopo aver bene inteso e identificato i problemi, denunciarli senza lenti ideologiche, in seguito costruire le soluzioni e infine fare quelle mediazioni necessarie a consolidare i risultati ottenuti. Gli accordi, infatti, una volta sottoscritti, vanno anche gestiti, per consolidare nel tempo le soluzioni approntate. Il sindacalista d'opposizione ideologica, con il suo candore, porta coloro che rappresenta di sconfitta in sconfitta verso la... «vittoria finale»²⁰. Per fare un famoso esempio storico di gloriosa sconfitta, si può pensare a quella subita dallo storico leader dei minatori inglesi Arthur Scargill, capo indiscusso dell'intransigenza sindacale e politica contro il governo Thatcher, che rifiutò di negoziare, con l'effetto della perdita di lavoro per i minatori e di forza per il sindacato, allora tra i più strutturati in Europa. Quella battaglia fu veramente gloriosa, fu una grande prova di partecipazione e di democrazia. Nessuno però ricorda l'epilogo. Un vero leader sa quando e come deve consolidare in risultati la spinta che riceve, altrimenti ciò significa che pensa solo a sé e farà perdere la sua gente. Tutti i sindacalisti ideologici, sconfitti sul piano sindacale, hanno avuto fortune politiche. Scargill divenne parlamentare laburista e fu poi nominato baronetto

17 Come diceva Umberto Eco, anche grazie all'avvento dei social legioni di imbecilli che prima parlavano solo al bar dopo un bicchiere di vino, senza danneggiare la collettività, oggi si esprimono pubblicamente, su tutto. Una volta venivano subito messi a tacere. «Hanno dato il diritto di parola a legioni di imbecilli», Umberto Eco, ricevendo la laurea honoris causa in Comunicazione all'Università di Torino.

18 Del Piano C., *Itinerari. Etica e sindacato*, in «Rivista trimestrale», luglio-settembre 2008.

19 Don Sommariva C., *Itinerari. Etica e sindacato*, in «Rivista trimestrale», luglio-settembre 2008.

20 Come diceva Luigi Pintor.

dalla Regina. I minatori inglesi furono battuti, il sindacato distrutto e la Thatcher governò per altri 10 anni. Si tratta di sindacalisti del "bicchiere mezzo vuoto", che trovano spazio quando le cose vanno male e non festeggiano né valorizzano le buone notizie per i lavoratori.

Basta pensare alla recente vicenda Expo. In un Paese dove molte cose non funzionano, si è riusciti, seppur con mille contraddizioni, a realizzare un evento con 21,5 milioni di visitatori che hanno pagato un biglietto piuttosto costoso, affrontando anche lunghissime file. Fa tenerezza vedere tra i no-Expo non solo la rituale antipolitica ma anche una parte del sindacato. Eppure proprio la Camera del lavoro e il movimento socialista, pur disdegnando la pompa dell'inaugurazione, avevano visto nell'Esposizione Universale (Expo) nel 1906 un'esaltazione del progresso e non avevano voluto rimanerne fuori. Tant'è che la Camera del lavoro si impegnò in primo luogo per fare in modo che le comitive di lavoratori potessero affluire alla fiera attraverso procedure facilitate. Ciò significava tariffe scontate per il viaggio e biglietti ridotti per le visite, in modo che chi se ne giovava potesse conservare del «soggiorno in Milano gradito e imperituro ricordo»²¹.

Ma il nemico più pericoloso per il sindacato appartiene a una quinta tipologia, quella del Replicante. Questo nemico, sotto le mentite spoglie del giovane innovatore, in realtà è impegnato nell'accattivarsi le grazie del suo predecessore per ereditarne un domani il potere.

Custodire le basi di una democrazia autentica

Bisogna sottoporre a verifica le regole che scandiscono la vita interna del sindacato.

I mandati, che fissano la durata massima di permanenza in ogni incarico, devono tornare ad essere come furono pensati all'origine: non più il "minimo garantito", ma il "massimo consentito". Lo stesso deve valere per le incompatibilità e le rotazioni negli incarichi. Bisogna creare occasioni di mobilità e di formazione sempre più forti che qualificano e rafforzino veramente i gruppi dirigenti. Occorre puntare su una selezione qualitativa del gruppo dirigente, troppo spesso barattata con altre logiche meno qualificanti: il sindacalista del futuro dovrà essere sempre più competente e preparato, ma anche valutato sulla base dell'esperienza contrattuale e della capacità innovativa e di crescita organizzativa.

Anche i Congressi sindacali devono essere luoghi di confronto autenti-

²¹ Berta G., *I giorni di Milano*, Laterza, Roma-Bari, 2010.

co, sul merito delle questioni. Occorre parlare apertamente, sulla base di valutazioni rigorose sul passato per poter meglio costruire il programma di lavoro futuro, senza timore di confessare di non essere riusciti a fare tutto quello che si era deciso di mettere in cantiere, al contempo senza sminuire la portata concreta di decisioni prese.

L'aspetto relativo alla "verifica" dei gruppi dirigenti è spesso fuorviante. Di per sé non rappresenta un problema il fatto che gran parte dei Congressi si basino su accordi precedenti e liste unitarie, anche perché la stabilità delle organizzazioni è un valore. Se cambia qualcosa nel segreto dell'urna, spesso senza il coraggio di esplicitare dissensi, questo avviene più per via di congiure di palazzo che per momenti di democrazia dal basso. Bisognerebbe studiare altre forme di verifica della legittimazione dei dirigenti e incentrare tali occasioni sul confronto di merito e sulla capacità di coinvolgere il massimo numero possibile di iscritti.

La democrazia delegata rimane la forma più seria di democrazia, ma va sottoposta a manutenzione e rivitalizzazione costanti. Si è visto, in altri ambiti, quanto altre forme, che sono in realtà surrogati di democrazia diretta, scontino storture che spesso ne tradiscono gli obiettivi. Oltre a quanto visto in politica, nei rari Paesi dove i gruppi dirigenti sindacali si legittimano attraverso le primarie, queste sono costruite con sistemi che ne determinano preventivamente l'esito, oppure che privilegiano quei sindacalisti con maggiori sponsor economici o che, attraverso i network, finiscono per alterare la simmetria informativa che è la pre-condizione di qualsiasi esercizio democratico.