

LE REGOLE E I LORO GARANTI:

- riflessioni su pluralismo,
- trasparenza e giustizia interna alla Cisl.

testo dell'intervento di Giovanni Avonto al Seminario di Bologna del 22-9-2018

1 - PLURALISMO E LIBERTÀ DI PAROLA.

Nella mia ricerca ed esplorazione delle origini del cattolicesimo sociale nei primi due decenni del secolo scorso ritrovo il desiderio e la passione del "prender parola" e nel contempo gli intransigenti tentativi della sua repressione nel mondo cattolico italiano. Le parole più gridate dai giovani erano "libertà" e "democrazia", con l'aggiunta poi dello specifico "cristiana".

La libertà di prender la parola è nei principi della democrazia pluralista, che nasce come associazione e si disciplina con organismi di rappresentanza e di governo. Allora, sia nella versione che veniva denominata "rossa", che in quella chiamata "bianca", la funzione dei militanti o degli attivisti era appunto quella di sollecitare la partecipazione dei soci, e la prima forma di partecipazione era prender parola: cioè si insegnava anche a prendere la parola.

Ma col tempo la rigida strutturazione gerarchica dell'associazionismo ha fatto sì che il diritto di parlare spettasse in primis alla gerarchia e che la verità ufficiale fosse quella e dovesse essere acquisita come proselitismo dalla base associativa. Una sorta di centralismo.

È però vero che quando il sindacato sta perdendo la sua rappresentanza e la sua identità diventa imperativo l'interscambio fra i vertici e la base: in situazioni difficili di ricostruzione dopo una sconfitta o una dolorosa scissione la vera funzione di orientamento diventa quella degli iscritti che partecipano con l'indicazione critica o propositiva.

In un mio intervento ho citato per esteso la testimonianza, formalmente anonima, ma scritta o dettata da uno dei testimoni storici della Cisl torinese nell'esperienza Fiat. Riprendo le frasi più significative in cui racconta come è la partecipazione dei soci a determinare la politica del sindacato.

"Ricordo bene quella frattura interna all'organizzazione perchè in seguito a ciò gli iscritti Cisl diminuirono di 10 volte e i membri di commissione interna rimasero una decina. Ricordo molto bene come i soci diventarono davvero coloro che determinavano la politica del sindacato all'interno della fabbrica, ovviamente in sintonia con la categoria dei metalmeccanici e con tutte le altre categorie. I soci comunque partecipavano dato che i membri delle SAS erano eletti uno per ogni officina dagli iscritti di ciascuna di esse; si facevano riunioni di officina per capire i problemi di cui poi facevamo la mappatura per cercare di risolverli, ed anche se poi non si riusciva nei singoli intenti, l'importante era aver ripreso a fare davvero del sindacato nel senso della partecipazione della gente all'attività dell'organizzazione e non più nell'accettazione passiva delle idee che arrivano dall'alto. Queste ultime possono anche esserci ma devono sempre essere affiancate da rivendicazioni che dal basso vanno verso l'alto...". (1)

Nella nostra storia di pluralismo (perchè la confederazione Cisl nasce come associazione pluralista di lavoratori) abbiamo accettato le dialettiche più aspre. Perchè accettare le regole statutarie associative significa lavorare anche in competizione (come dibattiti, indagini, seminari) per mettere in evidenza la realtà dell'associazione in cui convivono una pluralità di opinioni e di valutazioni.

E, richiamando il pensiero filosofico, vorrei qui ricordare che le dinamiche democratiche sociali sono necessarie come confronto delle diverse verità, in quanto la democrazia non ha nessuna verità assoluta in se stessa. Sarebbe un sistema vuoto di verità se non si accetta la regola del gioco democratico. La vitalità democratica cresce se c'è una convinzione morale e uno schema mentale in cui la democrazia abbia il primo posto.

L'unica esclusione che abbiamo messo nei nostri comportamenti associativi è stato il frazionismo finalizzato ad annullare l'organizzazione stessa. Ma non si può prospettare o sospettare ogni occasione di riunione e di discussione di soci al di fuori degli organismi ufficiali come operazione pericolosa e separatista. Eppure è un atteggiamento di disturbo o di dissuasione che viene promosso da dirigenti Cisl nei confronti di iniziative come la nostra e di singoli partecipanti.

Il nostro impegno è invece quello di combattere, con la critica e con le proposte costruttive, il disorientamento e il crescente disamore verso l'impegno sindacale, perché in questi anni si è determinata una condizione che assimila sindacato e sindacalisti al disprezzo sempre più diffuso verso la politica ed i politici.

Le motivazioni per questa assimilazione sono diverse: innanzitutto quello che abbiamo definito l'immobilismo culturale del sindacato, in particolare della Cisl; la progressiva burocratizzazione dei quadri dirigenti; l'incapacità di reagire ai fatti sociali che si determinano con un appropriato orientamento ai lavoratori per mancanza di studio e di ricerca; e ancora la inettitudine delle organizzazioni sindacali a stabilire e perseguire rapporti costruttivi di cooperazione; infine e con peso rilevante gli scandali esplosi nella Cisl per il trattamento retributivo e previdenziale immorale di alcuni dirigenti di primo piano che hanno suscitato l'indignazione di migliaia di iscritti e di lavoratori, non solo della Cisl.

Per amore di ricordo vorrei qui riprendere alcune espressioni di Pierre Carniti (da nessuno ricordate e scritte come promemoria da far circolare nella organizzazione, alla data del 1° settembre 2015) allorchè "*..la denuncia di Fausto Scandola (ex dirigente Cisl del veneto incomprensibilmente minacciato di espulsione, quando i provvedimenti da prendere avrebbero semmai dovuto essere di segno opposto) ... ha obbligato i leader sindacali a correre ai ripari, promettendo tetti ai compensi e divieti di cumulo. La promessa arriva forse tardi. Soprattutto il regolamento retributivo non è chiaro con quali strumenti si pensa di renderlo cogente.*"

Per concludere questa parte sul pluralismo e sul prender la parola faccio riferimento ad un problema attuale e devo constatare la insignificanza del sindacato in tempi attuali: la incapacità di parlare, di reagire, esser presente sul problema politico sociale delle immigrazioni segna, non solo come dicevamo prima un immobilismo culturale, ma sta operando la sua cancellazione dalla scena delle realtà importanti del Paese, e dimostra l'incertezza sulla posizione da assumere rispetto ai propri associati e all'opinione pubblica.

2 - ETICA NEI COMPORAMENTI

Il secondo elemento che permette al pluralismo di vivere e progredire è l'eticità dei comportamenti a partire da quelli dei dirigenti eletti. Abbiamo detto in passato che la questione etica è tanto significativa da essere termometro dello stato di salute dell'organizzazione sindacale. È sempre stato un cruccio del sindacalista storico non essere sfiorati dalla corruzione.

A tale proposito sarebbe illuminante rileggere il lavoro che Mario Dellacqua ha fatto con una analisi storico antologica su "*Etica e sindacato*" a fianco della indagine sociologica pubblicata su "Itinerari", n. 3/2008 (2). Ma negli ultimi venti anni lo sfioramento è diventato una incursione. Parlo di corruzione della figura del dirigente sindacale come modello di

trasparenza e sobrietà per poter educare e praticare la solidarietà. Oggi, anche a causa degli scandali esplosi e delle polemiche che ne sono seguite, la condizione risulta assai diversa.

Naturalmente la Cisl ha dovuto ricorrere al varo e poi all'approvazione in sede di Assemblea Organizzativa 2015 di un codice etico accompagnato da un regolamento retributivo, di cui l'unico strumento pensato per essere cogente è: stata la pubblicizzazione on line delle retribuzioni percepite dai componenti delle segreterie ai vari livelli; unitamente alla certificazione dei bilanci.

Questo può favorire un controllo sulla vita dell'organizzazione, ma non pare che tali strumenti siano sufficientemente promozionali di uno stile di vita e dei valori di solidarietà e coesione sociale.

Unico tentativo di dare un segnale informativo all'opinione pubblica è stata la previsione di controlli ricognitivi su segnalazione di violazioni effettuati dall'ufficio ispettivo centrale, che ha il limite di essere un organo al servizio della segreteria nazionale. Ma lo slogan della rigorosa trasparenza interna richiede misure controllabili da tutti a cominciare da iscritti e militanti: cioè questa trasparenza va resa effettiva con un "comitato" apposito e indipendente dalla segreteria nazionale che sia dotato dei necessari poteri di intervento. È l'unico modo per evitare operazioni di cumulo che attualmente non sono né impedito né scongiurate.

Ma supposto di aver definito tale comitato, in modo rappresentativo allargato, che affianchi con la sorveglianza e l'ispezione il compito affidato al Collegio dei Probiviri confederale la sua attuazione e attività non sarebbe una facile integrazione al codice etico, che assomiglia più ad una legge delega governativa la quale necessita di decreti attuativi per la sua funzionalità. Infatti attualmente il Collegio probivirale non agisce in base a segnalazioni di violazione di codice etico ma solo su formale ricorso per violazioni statutarie o di regolamento. Quindi come è successo a me l'anno scorso per la segnalazione di commissariamenti dei livelli inferiori decisi dal commissario confederale e non da un organo collegiale (come l'esecutivo confederale), sono stati respinti dai Probiviri anche perché io non avevo titolo a ricorrere.

Si capisce che la questione rivela complicazioni. Ma chi difende le migliorate condizioni attuali nella vita della Cisl argomenta che la sanatoria ormai è passata con il varo del codice etico, senza dover promuovere inquisizioni sul passato.

Però il cumulo per la maturazione previdenziale persiste e non è eliminabile se non con provvedimento di legge. Ma io aggiungo il tema chiave di queste distorsioni. Mi chiedo se oggi sia accettabile o compatibile per l'organizzazione sindacale l'utilizzo dei distacchi retribuiti (dalle aziende pubbliche e dalla P.A.) col corredo diffuso della conservazione della carriera; questi distacchi influenzano enormemente le scelte di merito e sono un capitolo ben diverso dal monte ore regolamentato per Rsu, Rsa, Rls. Nessuno della passata generazione credo debba discolparsi di aver goduto di un beneficio che sgravava le finanze sindacali e favoriva la scelta dell'aspettativa nella P. A. per un impegno sindacale a tempo pieno.

Ma bisogna guardare l'evoluzione abnorme che ha avuto quella che era considerata una conquista. Tanto che recentemente l'intervento legislativo di riforma della spesa nella P.A. (D.L. 24.06.2014, Legge n.114 dell'11.02.2014) ha ridotto del 50% i distacchi retribuiti dal 1° ottobre 2014 in ogni settore della P.A.,

L' utilizzo di questa opzione (che è la conservazione attiva a tutti gli effetti del rapporto di lavoro), non equilibrata e regolamentata, ha portato oggi a deformare il corretto iter della democrazia rappresentativa sindacale, ma anche lo stile di vita di dirigenti: conseguenza è

la consegna della guida del sindacato (parlo per ora della Cisl) a dirigenti del pubblico impiego e di aziende pubbliche, traslocati nel sindacato con stipendi da manager.

Ed i rischi sono alti anche per l'autonomia e l'etica del sindacato, perchè il vantaggio della continuità del rapporto di lavoro viene conservato anche nei passaggi ai livelli superiori come un diritto personale.

Secondo opinioni espresse da membri del governo, ma anche all'interno del sindacato, il problema delle retribuzioni e delle pensioni abnormi di alcuni sindacalisti disinibiti sarebbe una delle conseguenze del mancato riconoscimento giuridico del sindacato. E cioè c'è una sindrome, che pare aver colpito anche una parte del sindacato, che per normalizzare la vita di sindacati liberi e autonomi sia necessario sottoporli al controllo della legge, col risultato di influire sulle loro dinamiche democratiche, sociali ed economiche.

Mentre sembra impellente che una discussione interna al sindacato sia necessaria per apportare le modifiche di regolamento oggi richieste dalla nuova situazione: e cioè la autoregolamentazione prima dell'intervento legislativo, che va mantenuto in termini leggeri.

Io non penso che sia "giansenista" pretendere che l'organizzazione retribuisca i propri dirigenti come avviene per i provenienti dal settore privato. Non vedo bene che segretari confederali debbano ricevere una retribuzione per esempio dalle Poste o dal Comune di Torino. So di parlare di una città che ha coltivato il "giansenismo" (cioè la povertà personale) con l'esempio dei suoi "santi sociali".

Ma insieme proviamo a domandarci: cos'è la "sobrietà" di cui parla il Codice Etico Cisl in termini così vaporosi da essere inafferrabile (o essere intesa semplicemente come un "non esagerare"). Ma il sindacato come "missione" e professionalità, per tante generazioni e per la parte etica voleva dire essere un pò giansenisti, cioè simili a quelli che si voleva rappresentare e difendere.

3.- LA GIUSTIZIA INTERNA ALLA CISL.

E veniamo brevemente all'ultima parte del mio intervento: so di affrontare un complicato problema tecnico giuridico per regolare la disciplina nell' Organizzazione, cioè la giustizia interna alla Cisl.

Il giudizio che abbiamo maturato in molti è che il Collegio probivirale per come viene originato dalla ricollocazione di dirigenti che hanno completato la loro carriera sindacale, non sia autonomo nè espressione di una composizione media tra gli associati. Per cui diventa braccio destro della Segreteria confederale, preoccupato più di difendere l'immagine del vertice della Cisl che non i diritti del singolo associato.

Non è sempre stato così, perchè in passato ci si è accorti che qualche correttivo era necessario per bilanciare l'assetto del collegio stesso. Non possiamo proporre cose rivoluzionarie, ma facciamo un buon uso dello Statuto confederale. Questo già consente attualmente di nominare un Presidente del Collegio Probiviri al di fuori dei componenti eletti in carica dal Congresso. Il Consiglio Generale nella prima riunione dopo il congresso potrebbe scegliere come Presidente del Collegio un soggetto "in possesso di particolari titoli e/o requisiti professionali".

Penso che potrebbe essere candidata persona che non abbia ricoperto ruoli sindacali e che posseda un curriculum con competenze esercitate in magistratura, nella attività forense, in campo universitario e della ricerca. Questa esperienza fu già messa in atto in passato per un quadriennio congressuale, adottando la eleggibilità in sede congressuale di soli 4 componenti e riservando il 5° alla scelta del primo Consiglio Generale.

Resta il fatto che, avendo un presidente sganciato da condizionamenti personali con l'Organizzazione, il Collegio Probiviri deve esaminare due tipi di controversie: le violazioni di Statuto e Regolamento, e i conflitti fra soci e organismi ai vari livelli. Per il secondo caso può rivelarsi utile la costituzione di un "collegio arbitrale" composto da presidente e da un rappresentante delegato da ognuna delle parti in causa. Tuttavia osservo io che appare complicato avere collegi diversi a seconda del tipo di giudizio da affrontare.

Per entrambi i casi, ma in particolare per il caso delle violazioni statutarie e per la convalida dei commissariamenti, è essenziale una indagine preliminare che per statuto va regolata da una ordinanza sulle modalità di svolgimento della attività istruttoria e raccolta prove: questa fase dovrebbe vedere coinvolti i componenti del Collegio, avvalendosi degli uffici ispettivi confederali e dei revisori competenti.

Faccio notare che il "Codice Etico e Comportamentale Cisl", approvato dalla Assemblea Organizzativa di Rimini 2015, prevede come compito specifico del Collegio Probiviri confederale le "istruttorie ricognitive" su gravi irregolarità e violazioni del Codice Etico che ha come base le norme statutarie e regolamentari. Ed inoltre che "gli associati possono segnalare (al Collegio Probiviri) presunte violazioni al Codice Etico o anche proposte di modifica e ampliamento del Codice".

Dunque si potrebbe affermare che abbiamo diritto e spazio per portare avanti le nostre proposte.

Ed è per la mancata vigilanza del Collegio probivirale sulla applicazione del Codice Etico, verificata personalmente, che abbiamo proposto un "comitato per la trasparenza".

Ma questo Comitato potrebbe essere l'unica istanza (oggi inesistente) per il ricorso in caso di commissariamento, col compito di indagine e verifica preventive ma anche successive alla decisione dell'Esecutivo confederale. In quanto al Collegio Probiviri spetta solo il rapido vaglio di legittimità della procedura seguita, con ratifica sostanzialmente obbligata dalla immediata esecutività della decisione assunta. Ci sono anche forme leggere e parziali di "commissariamento ad acta" che non annullano gli organismi, ma singoli atti: credo però di essere stato l'unico ad essere riuscito a ottenerlo, guadagnandomi il titolo di commissario ad acta!

Il commissariamento configurato dallo Statuto come atto di natura politico organizzativa è difficilmente contestabile con un ricorso, se non attraverso un organo autonomo come il "comitato della trasparenza" che dovrebbe avere come requisito fondamentale la "terzietà" all'interno dell'organizzazione.

Agosto 2018

Note:

- (1) *Gli anziani come soggetto sociale*. La FNP, le sue donne, i suoi uomini (a cura di Fedele Ruggeri), Franco Angeli, 2000 (Intervista n.22, in particolare vedi ppgg 248-249)
- (2) *Il continente sommerso, racconto storico*. La dimensione etica del mestiere del sindacalista, di Mario Dellacqua, in Itinerari, n. 3/2008