

Praticare assieme la giustizia: il sindacato è la risposta o un problema?

Adriano Serafino - *Alternative per il socialismo n.74* -

Praticare assieme la giustizia: il sindacato ne è in grado oppure costituisce un problema? A metà del 2018 ci siamo posti questo interrogativo nel gruppo *Prendere parola*¹, formatosi per reagire alla scandalosa espulsione dalla Cisl di Fausto Scandola², reo di avere denunciato gli aumenti di stipendi e contributi previdenziali - al di fuori del regolamento- che si erano attribuiti autonomamente sia il segretario generale Raffaele Bonanni, sia altri dirigenti confederali e nazionali. Scandola fu accusato ingiustamente di avere offeso l'onorabilità dell'allora segretaria Confederale Anna Maria Furlan e quindi dell'organizzazione tutta.

Prendere parola è un gruppo formato in maggioranza da anziani sindacalisti, con o senza più tessera, che s'incontrano periodicamente con riunioni *on line* e in convegni pubblici. Nel sindacato non c'è modo di partecipare senza un mandato elettivo e, spesso, anche con una delega si è relegati ai margini dei processi di partecipazione alle decisioni.

Non per questo si rinuncia ad esprimere idee e critiche in quanto, con o senza tessera, siamo rimasti sindacalisti *nel cuore e nella mente* traendo forza dalla memoria di decenni di militanza nel corso dei quali abbiamo ricoperto ruoli di responsabilità, incorrendo anche in errori o sottovalutazioni dai quali oggi vogliamo trarre insegnamenti.

Sull'uscita dalla vita attiva del sindacato, così ha scritto Sandro Antoniazzi: "Poi viene un momento in cui si lascia il sindacato; ma il sindacalista che esce dal sindacato è fuori dal suo *habitat* naturale e perde quello che è il bene più prezioso e irrinunciabile della vita sindacale, il rapporto coi lavoratori. Può prendere la parola, ma è un profeta disarmato. Lo ascoltano gli amici e pochi altri. Perché la forza di un sindacalista non sta nella parola, ma nell'azione, nella lotta, nel risultato contrattuale; è solo nella pratica, nella vita, che il sindacalista si dimostra tale..."³

L'associazione *Prendere parola*

Una nostra iniziale riflessione sull'involuzione del sindacato odierno è stata avviata nel primo nostro convegno a Bologna nel settembre 2018, con una breve relazione di Domenico Cella a commento del saggio di Robert Michels⁴ sulla degenerazione oligarchica nei movimenti democratici. Quel saggio raccoglie leggi sociali generali, a partire da casi esemplari come quello della socialdemocrazia tedesca e si conclude lasciando ristretti margini di speranza per ostacolare quella deriva oligarchica

¹ In seguito il gruppo si è stabilizzato costituendosi in Associazione *Prendere parola* con presidente Savino Pezzotta, già segretario confederale della Cisl nazionale dal 2000 al 2006.

² Fausto Scandola è stato un dirigente Cisl del Veneto la cui storia è raccontata nel libro *Prendere parola - Il metodo Scandola* di Giovanni Graziani, Bonomo editore, 2017.

³ Sandro Antoniazzi *In ricordo di un grande sindacalista* <https://sindacalmente.org/content/quella-sinistra-sindacale-s-antoniazzi-ricordo-di-carniti/>

⁴ La ferrea legge delle oligarchie è una teoria politica formulata nel 1911 da Robert Michels nel suo famoso libro *La sociologia del partito politico*, ed. it. Il Mulino, Bologna 1966. Domenico Cella, già Presidente dell'Istituto De Gasperi di Bologna, co-fondatore dell'Associazione *Prendere Paola* è scomparso nel 2023.

responsabile dei profondi cambiamenti e dei contenuti egualitari per i quali era sorta l'organizzazione. Michels sostiene che il processo di caduta o revisione dei fini è avviato dalla formazione di un corpo direttivo di professione (anche di provenienza esterna all'organizzazione sindacale di appartenenza) che, acquisendo esperienza, cultura, migliori condizioni di vita e di *status* superiore a tutti gli associati, lo spingono ad interiorizzare un sentimento di separatezza, di alterità, una frattura di empatia nei confronti di chi vorrebbe rappresentare.

Il corpo direttivo di professione (vale per il sindacato dei nostri tempi con decine di migliaia di sindacalisti a tempo pieno a vita) diventa stabile e soprattutto inamovibile. Esso è spesso effettivamente non sostituibile, conta sull'indifferenza - e talora sulla deferenza! - degli associati oggi, un tempo delle masse lavoratrici. Dispone degli argomenti e degli strumenti anche materiali per condurre alla ragione i dissenzienti arrivando all'emarginazione o addirittura all'espulsione degli stessi. Michels descrive un processo organizzativo di crescente divisione del lavoro, nel quale a pochi sono affidate le funzioni più complesse e inevitabilmente i relativi poteri, e ai tanti associati viene risparmiata la fatica di fare politica diventando semplici spettatori con vantaggi relativi, semplicemente chiamati a rilasciare deleghe senza ritorno ai congressi. Questo processo organizzativo determina un depotenziamento progressivo della volontà delegante, sino alla sua cancellazione.

In tale contesto può esistere un principio di speranza per rifondare un sindacato nuovo che persegua come obiettivo primario l'unità e la partecipazione attiva e consapevole degli iscritti e dei lavoratori? Un sindacato *dei* lavoratori e non *per* i lavoratori! Attenzione: quel *dei* anziché *per* cambia radicalmente il concetto e la sostanza di una organizzazione sindacale. Diversamente dal secolo scorso, quando sulla scia delle grandi lotte unitarie per i rinnovi contrattuali del '69-'70 venne approvata in Parlamento lo statuto dei lavoratori, gli ostacoli maggiori per ritornare ad essere il sindacato *dei* lavoratori provengono dalle organizzazioni sindacali stesse, dalla maggioranza del suo elefantiaco organigramma di professionisti, un ceto sociale che opera come una corporazione con proprie tacite regole assai lontane da quanto prescrivono le norme statutarie.

La trasformazione delle oligarchie

Le oligarchie - illuminate o meno - sulle quali ha indagato Michels non sono equivalenti al ceto sociale, ai vertici sindacali che determinano le scelte e l'azione del sindacato dei nostri giorni. Si sono trasformate, senza essere lungimiranti come un tempo, in gruppi di comando che a volte degenerano in veri e propri comitati d'affari per il controllo degli organigrammi e delle risorse dell'organizzazione di appartenenza. Si tratta di organigrammi che originano un ceto sociale di sindacalisti a tempo pieno - in prevalenza a vita - gratificati da un lavoro di relazioni con dirigenti di aziende, di enti ed istituzioni pubbliche: un lavoro autonomo per quanto frazionato, comunque sicuro, con un guadagno soddisfacente (e per i vertici qualcosa in più), con protezioni integrative per pensione e sanità e altri *benefit*. Una sicurezza sociale che per riflesso si può estendere ai famigliari, ma che richiede in cambio di dare e creare consenso alla ditta, al marchio, alla sigla, che ti dà il lavoro, assecondando le decisioni che discendono dal quartier generale categoriale, territoriale o nazionale che sia.

Quanto è grande questo ceto sociale, questa “macchina del consenso”? E’ composto da decine di migliaia di dirigenti sindacali e operatori a pieno tempo. La sola Cisl ne dichiara 36.841 di cui 4.334 sono segretari di categoria, territoriali, nazionali e confederali.⁵ Pensiamo che il ceto sociale a pieno tempo nella Cisl operi analogamente a quanto avviene anche nelle altre grandi Confederazioni: Cgil e Uil. La somma complessiva degli organigrammi di Cisl, Cgil, Uil non è nota. E’ plausibile supporre che si aggiri attorno alle centomila unità. Per il buon funzionamento dell’organizzazione di appartenenza prevalgono i criteri che esistono negli uffici impiegatizi di un’azienda dove, come è ben noto, la disponibilità ad assecondare il capo ufficio, il cosiddetto servilismo, prevale sul merito.

Utilizzando i tre social⁶ che hanno promosso l’Associazione *Prendere Parola* abbiamo, tempo fa, inviato ai simpatizzanti un questionario con domande suddivise in cinque settori. Molti hanno affermato di non riconoscersi più nella Cisl di questi anni, sempre più una sorta di Giano bifronte, con due facce diverse e rischiose per il futuro del sindacato.

La prima “faccia”, rappresentata dal mondo delle Rsu (alcune decine di migliaia) danno vita, nella maggioranza dei casi, ad una democrazia rappresentativa di buona qualità con regole e elevata partecipazione al voto dei lavoratori e gli accordi sono sottoposti al voto referendario⁷, un atto di democrazia diretta.

L’altra “faccia” è quella degli organici dei sindacalisti a tempo pieno, gli oltre 4.330 segretari designati all’alto che fanno virtù di obbedienza e di fedeltà ai livelli superiori, un mondo autoreferenziale di tardo clericalismo in campo laico, con tanto di inchini e genuflessioni, mentali o comportamentali⁸.

Nella Cisl il significato della delega è indietreggiato di molti decenni, ante Statuto dei lavoratori, come si può dedurre dalle parole della allora segretaria generale Anna Maria Furlan quando specifica il significato della tessera Cisl: “...I nostri associati, infatti, ci delegano nella rappresentanza dei loro interessi e sostengono la Cisl con la loro quota associativa. Un atto di fiducia che in questi periodi di crisi economica può essere un sacrificio per lavoratori, pensionati e per chi cerca occupazione” (Bilancio di missione del 2015). Non una parola sulla partecipazione, un ruolo simile all’essere “l’avvocato degli iscritti” con il pagamento di “parcella” tramite la quota-trattenuta per la tessera. Un totale ribaltamento della storia della Cisl.

La democrazia del diodo

⁵ *Bilancio Sociale 2019-20* pagina 33 <https://www.cisl.it/cose-la-cisl/bilanci-tesseramenti-e-retribuzioni-segretari-confederali/>

⁶ www.sindacalmente.org - www.il9marzo.it – In ricerca www.savinopezzotta.wordpress.com

⁷ Il referendum per accordi aziendali e per rinnovi contrattuali nazionali è stato introdotto con l’accordo unitario delle Confederazioni con la Confindustria del 2015.

⁸ Una corporazione così chiusa da diventare miope sulla realtà dei fatti fino a considerare un buon risultato la raccolta di 500.000 firme per una proposta sul fisco, quando gli iscritti Cisl superano i 4 milioni!. Così come è stato considerato un buon risultato avere definito 2.400 contratti di secondo livello, quando le aziende e gli enti sono numeri con sei zeri. Non succede solo in Cisl.

A proposito di trasparenza del sindacato, della retorica sulla “casa di vetro”: basta individuare sul sito ufficiale della Cisl, www.cisl.it, il link www.cisl.it/bilanci-tesseramento-e-retribuzioni-segretari-confederali.html per rendersi conto che la tanto decantata trasparenza è in realtà una presa in giro. Ad esempio, non è possibile conoscere quanto percepisce complessivamente il segretario generale Luigi Sbarra, in distacco retribuito dall’Anas; da quanto tempo è in distacco sindacale e con quale qualifica evidenziando un breve curriculum. Non c’è traccia di estratti conto dei versamenti previdenziali. Carenze in nome della *privacy*? Nonostante le sollecitazioni fatte sui nostri siti, non è dato sapere se Luigi Sbarra prima del distacco retribuito dall’Anas alla Cisl sia transitato per qualche giorno negli uffici Anas e con quale incarico di lavoro.

Ci sono accordi sindacali unitari che si tengono riservati come quello con l’Anas, che consente il distacco sindacale retribuito senza nemmeno aver effettuato il periodo di prova. Ne esistono parecchi sottoscritti formalmente o preferibilmente come accordi informali di *gentlemen agreement*, discrezionali, nelle aziende pubbliche, nella Pubblica amministrazione, ma non solo. Tali distacchi retribuiti deformano i criteri di scelta della rappresentanza sindacale per eleggere una segreteria.

Quanto fin qui descritto configura il regime di funzionamento della democrazia in Cisl molto simile al flusso in un solo senso degli elettroni nel diodo⁹. La “democrazia del diodo” è un’espressione che rende bene l’idea del degrado del tradizionale centralismo democratico.

Nella Cisl, a cui aderisco fin dal 1959, con relativa facilità si può far credere a tanti dirigenti sindacali che “la Cisl fa solo sindacato mentre la Cgil fa politica con l’opposizione”, un’affermazione bugiarda che si ripropone ogni qualvolta l’unità d’azione s’incepta, come avviene ai nostri giorni in particolare per le scelte confederali.

Si scrivono anche stravaganze come questa: “(...) la strategia dell’attuale segretario generale Luigi Sbarra continua a essere quella storicamente riconducibile al ‘sindacato bianco’. Per garantire la credibilità del sindacato, per rafforzare la qualità della democrazia e, infine, per la trasparenza e l’efficacia delle scelte che vengono compiute nel rapporto con il governo e le altre parti sociali”.¹⁰ E’ un’affermazione ben lontana dalla storia della Cisl. Così pure lo è quello stravagante formulario che reitera Luigi Sbarra quando richiama la necessità di svincolarsi da “ideologismi ottocenteschi-novecenteschi”, senza peraltro mai specificarne il significato, ma lasciando ben intendere che si tratta di superare il conflitto sociale, esorcizzabile a suo avviso con il dialogo permanente con le controparti, in particolare con il governo, con un metodo aconflittuale ovvero “(...) quando sono programmati tavoli del dialogo non si va in piazza (...)per decidere eventuali azioni si devono attendere i testi definitivi del governo”.

Fare credere tutto ciò si incorre in un falso storico. Giulio Pastore e Mario Romani, negli anni ‘50, dimostrarono coraggio e lungimiranza nel costruire la Cisl come

⁹ La scheggia di silicio che ha rivoluzionato l’informatica con l’avvento del Pc e di internet

¹⁰ www.formiche.net <https://formiche.net/2024/08/sindacato-vi-spiego-la-profonda-diversita-tra-cisl-e-cgil-scrive-merlo/#content> Giorgio Merlo “Sindacato, vi spiego la profonda diversità tra Cisl e Cgil”

sindacato nuovo, aconfessionale e laico: una scelta in palese contrapposizione con quanto avveniva in Europa e in America Latina dove si affermavano i sindacati cristiani, i “sindacati bianchi”.

La Cisl si propose con lo storico slogan: “Il sindacato sarà dei lavoratori o non sarà”¹¹, che si è realizzato per molti decenni, consentendo la partecipazione degli iscritti, delle Commissioni interne, dei delegati, dei militanti e dei lavoratori alle scelte rivendicative e alla vita organizzativa del sindacato, quando “fare il sindacalista a pieno tempo non era solo un mestiere ma anche una missione” come auspicava Giulio Pastore nella prima Assemblea organizzativa nel 1959. Per quel sindacato nuovo, pochi anni dopo, si aprì una lunga stagione nella quale “ad un’intera generazione l’impegno sociale è apparso più bello del denaro, del successo privato, dell’entrata nel mondo del censo e del potere tradizionale”¹², come ricordava Pierre Carniti.

E’ una utopia agire per un sindacato nuovo?

Oggi, il quadro drammatico di quanto accade nel mondo - le guerre di sterminio, gli stravolgimenti climatici indotti dall’attività dell’uomo, le grandi migrazioni, il risorgere dei nazionalismi, dei suprematismi e del razzismo, la corsa al riarmo - spinge alla paura, al rinchiudersi nell’individualismo e come difesa collettiva nel corporativismo. I principali valori dell’Occidente sono entrati in un cono d’ombra, anzi nella notte: il pluralismo vacilla e le democrazie parlamentari si trasformano sempre più in *governance* autoritarie con un degrado del ruolo delle assemblee elettive parlamentari. Le notizie sono infarcite di commenti a doppio standard, fioccano le *fake news* senza contrasto. Nella società serpeggiano episodi inquietanti di violenza giovanile e di femmicidi. Cresce il consumo di droghe. La solitudine e la depressione si stanno diffondendo non solo tra gli anziani ma anche tra i giovani. E altro ancora.

La forza della speranza non è attendere che le cose accadano. La fede nella speranza¹³ - come motore dell’esistenza e della ricerca - vale per chi crede in un Dio, per chi si professa ateo, per chi si colloca nell’agnosticismo, per chi è in ricerca: morte/risurrezione, sconfitta/riscossa, cadere/rialzarsi, sono binomi che scaturiscono dalla speranza che sprona al coraggio, accende il cuore e risveglia la mente. La ricerca del senso della vita e del mondo sollecita l’intelligenza, la curiosità, e sospinge in campi ignoti l’animo umano. Il principio di speranza¹⁴ - saldamente connesso a quello della solidarietà, dell’uguaglianza, della giustizia - è il propellente per tutti coloro che vogliono e fanno di potere fare la propria parte, i passi verso la giusta meta seppure appare lontana.

L’utopia è una realtà pensata e immaginata, è stata definita anche come un orizzonte che appare lontano e pertanto sollecita chi ha coraggio a mettersi in cammino. La forza dei ricordi può alimentare il principio di speranza, cicli e ricicli nella storia sono

¹¹ Questo manifesto è stato diffuso per un sindacato nuovo ai tempi degli storici partiti di massa del dopoguerra e del loro legame con i sindacati. E’ riprodotto a pag..., alla fine di questo articolo.

¹² Vedi *Pensiero, azione, autonomia. Saggi e testimonianze per Pierre Carniti*, a cura di Mario Colombo e Raffaele Morese, Edizioni Lavoro, Roma 2017

¹³ <https://sindacalmente.org/content/il-principio-e-il-diritto-di-speranza/> “Il principio e il diritto di speranza” Papa Francesco, Karl Barth, Ernest Bloch

¹⁴ Si veda, su queste tematiche, la famosa e monumentale opera di Ernst Bloch *Il principio speranza*, in particolare la Prima Parte *Piccoli sogni ad occhi aperti*, Garzanti, Milano 2° ed. 2005

come il vento che ritorna.

Negli anni '60 generazioni con culture e esperienze diverse s'incontrarono – autodidatte, curiose, fortemente dialettiche grazie alla stagione delle numerose riviste che esaltavano i valori del pluralismo - per avviare un grande cambiamento nel sindacato con un cammino verso l'unità sindacale. Molti eventi culturali esterni¹⁵ al sindacato contribuirono e favorirono quel percorso. Qui voglio ricordare due esperienze scaturite dall'interno del sindacato (iniziative *borderline* per la cultura sindacale di allora) che conseguirono risultati allora ritenuti impraticabili, che diedero vento per orientare le vele del cambiamento nel sindacato. Episodi che penso siano ignorati dalla stragrande maggioranza di coloro che formano il ceto sociale dei sindacalisti a tempo pieno dei nostri giorni. Documenti che si ritrovano, non tutti, con fatica negli archivi sindacali.

Due esperienze che hanno lasciato un segno indelebile

La prima esperienza, siamo nella primavera del 1968, si riferisce alla vertenza unitaria Fim-Fiom-Uilm per la riduzione dell'orario di lavoro e il cottimo. I primi due scioperi ebbero un successo insperato e per come proseguire si decise, tra tanti dubbi, di proporre un questionario con più domande ai lavoratori degli stabilimenti Fiat del torinese. A Mirafiori circa 10.000 lavoratori restituirono quel questionario, ma oltre il 99% lo compilò a casa consegnandolo all'entrata del turno. Allora si temeva di essere segnalati dai capi, se sorpresi a compilarlo nelle pause di lavoro o della mensa. Con quelle risposte, molte quelle sgrammaticate, i lavoratori presero parola senza potere parlare! Dissero cose molto importanti: di quello straordinario fatto è andata dispersa la documentazione, esiste però un articolo di Francesco Ciafaloni sui Quaderni Rossi, secondo semestre 1968.

La seconda esperienza, che si colloca nel primo semestre 1969, riguarda la preparazione della piattaforma unitaria del rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici. Per risolvere alcuni punti gli organismi nazionali decisero di sottoporre ai lavoratori un questionario (4 pagine ciclostilate) con più opzioni e poi trarre le conclusioni in un'apposita assemblea nazionale di delegati. Anche questo documento¹⁶ non è stato semplice reperirlo. Sottolineiamo che domande così chiare, con più opzioni alternative, non si sono più ripetute nei rari appuntamenti referendari confederali che proponevano la sola opzione del Sì o del No ad una sola domanda. Quelle due esperienze misero in moto effetti a catena che si sono riverberate in positive esperienze unitarie nel periodo '69-'71 quando alla Fiat si conquistò la norma più importante¹⁷ per il controllo dei tempi e degli organici sulle linee meccanizzate.

¹⁵ Il vento delle rivolte culturali degli studenti negli Stati Uniti, in Europa e in Italia; la scuola media unificata, il programma televisivo del maestro Alberto Manzi che recuperò oltre 1 milione di analfabeti; la parola del Concilio Vaticano II, Don Milani e il suo libro *Lettera ad una professoressa*, e altro ancora...

¹⁶ Il testo completo si può con questo link <https://sindacalmente.org/content/archivio/>

¹⁷ Sintesi dell'accordo - Tra le 84 pagine di quell'accordo c'è una frase che cambia radicalmente il modo di concepire la gerarchia e il comando in fabbrica "...viene stabilito che i lavoratori hanno il diritto di discutere **attraverso i Comitati cottimi** i tempi ed i carichi di lavoro che appaiono contestabili sulla base delle osservazioni dei lavoratori.." sintetizza il balzo più significativo della rappresentanza del sindacato in fabbrica, avviata a livello di squadra e di reparto fin dalla primavera del 1969.

Quei due questionari sono stati strumenti straordinari per impostare un diverso rapporto con i lavoratori, assegnando loro un ruolo significativo per deliberare scelte con il sindacato. Una svolta epocale, inedita e considerata allora *borderline* dalla consolidata prassi verticistica delle decisioni. Dopo quei due positivi fatti tutto fu diverso, e i lavoratori presero parola.

La struttura e il funzionamento del sindacato si possono cambiare!

Il sindacato dei lavoratori si è trasformato nel sindacato dei sindacalisti, sempre più un *sindacato delle relazioni*, esperto nei rapporti con le istituzioni, con unioni industriali, con enti bilaterali, Enti Locali, con assessori e ministeri, con il governo. Le relazioni sono un'attività, un modo d'essere importante per il sindacato, ma non al prezzo di smarrire la capacità di far di conto (esempio valutando la perdita del potere d'acquisto per il carrello della spesa, i costi per l'energia e la mobilità), e - altrettanto importante per un sindacalista - di conoscere l'organizzazione del lavoro e le dinamiche che incidono sulla produttività.

Solo lo scollamento da queste antiche abilità del sindacalista può spiegare il non senso di tanti via libera dati dalla Cisl confederale al governo e il silenzio imbarazzante dei 4.330 segretari. Per il Servizio sanitario nazionale non sanno più calcolare la differenza tra miliardi nominali stanziati e il loro valore reale al netto dell'erosione del tasso inflattivo. Ignorano che per i medici e gli infermieri del pronto soccorso per ottenere più efficienza in quel lavoro pesante e sfibrante serve in primo luogo meno orario e più salario. Dimenticano che a fine turno la produttività diminuisce, e questo fenomeno si accentua nelle ore di straordinario. L'imbarazzante silenzio che accomuna decine di migliaia di dirigenti a pieno tempo è forse figlio di un analfabetismo sindacale di ritorno oppure dall'essere diventati "chierici laici"?

I sindacalisti promuovono sempre meno inchieste sulla organizzazione del lavoro, attendono di leggere i *reportage* (sempre meno) di alcuni bravi giornalisti per conoscere cosa succede.

Per rigenerarsi "il sindacato delle relazioni istituzionali" deve essere nel contempo "sindacato delle relazioni con gli iscritti e con i lavoratori" con un confronto a doppio senso: dal vertice alla base e viceversa.

Ora è attivo solamente il senso unico, come il flusso elettronico nel diodo; una realtà negativa, iniziata molti anni fa, che può condurre al declino e alla irrilevanza del ruolo confederale chiamato ad affrontare con i lavoratori questioni fondamentali: la salvaguardia del potere d'acquisto, l'invecchiamento della popolazione e la quota crescente di anziani non autosufficienti, l'innovazione industriale (ad esempio con l'intervento dell'Intelligenza artificiale), difendendo l'occupazione anche con la riduzione dell'orario e l'economia circolare, la crisi climatica, la solidarietà internazionale che coniughi sviluppo, recupero delle aree abbandonate e immigrazione.

Solamente l'utopia di un ritorno all'unità confederale - diversa da quella di questi anni - può fare rinascere in ogni confederazione una cultura sindacale capace di contrapporsi al moderatismo, e confrontarsi "faccia a faccia" con il populismo o l'antagonismo esasperato, ricreando empatia con i lavoratori, scaldando i cuori e vivacizzando le menti, indicando azioni e obiettivi che diano un senso all'agire comunitario, per fare camminare la giustizia, l'eguaglianza, il diritto internazionale, il

no alla guerra, rimettendo al centro l'azione dell'Onu riformato anziché il riarmo mondiale.

Irreversibile, irrimediabile, immutabile? Spostare l'elefante? Nella nostra memoria ritornano periodi in cui sono state utilizzate queste parole per perentorie valutazioni, poi smentite dagli avvenimenti e dalle trasformazioni degli anni seguenti. Nel "nostro piccolo" nel corso delle nostre esperienze abbiamo constatato che ben poche cose sono davvero immutabili, così pure - come hanno scritto anche Alessandro Manzoni e Carlo Marx in occasioni e momenti diversi - "(...) non è vero che tutto ciò che viene dopo è progresso". Anche l'elefante sindacale¹⁸ può essere fatto girare, per posizionarlo e cambiare direzione. Azioni che hanno il Dna analogo alle esperienze *borderline* e ai due questionari citati, vanno pensate e proposte. Si troverà il tempo e le condizioni per sperimentarle, l'unità tale sarà se riparte dal territorio, ricomponendo - come con i *lego* -, più tasselli, coinvolgendo gradualmente livelli organizzativi superiori del sindacato.

Le proposte emerse nel convegno di Bologna

Nel convegno svolto questa primavera a Bologna¹⁹, per ricordare il pensiero di Domenico Cella dopo un anno dalla sua scomparsa, abbiamo approfondito alcune sue proposte - definendone quattro - per rinnovare l'anchilosata democrazia rappresentativa del sindacato, introducendo atti di democrazia diretta, oggi facilitati dai tanti strumenti informatici e social. E' possibile avviare sperimentazioni che risvegliano l'interesse alla discussione, l'esplicitazione del pluralismo e del senso critico, la partecipazione dal basso alla co-decisione delle scelte. Come pure è possibile sperimentare unitariamente l'attivazione di tante "sentinelle" sui luoghi di lavoro, iniziando dai cantieri, per segnalare con tempestività, in tempo reale, i rischi, le inadempienze sulla sicurezza.

La prima proposta: le sentinelle per la sicurezza sul lavoro.

Si può esercitare una pressione sociale costante quotidiana con le strutture e con le iniziative sindacali per fare crescere la vigilanza dei lavoratori riducendo così gli incidenti (oltre mezzo milione all'anno) e le morti sul lavoro (in media tre al giorno). I riflettori si accendono solo dopo un grave incidente mortale, si ripetono tanti "mai più" che svaniscono in pochi giorni. Le organizzazioni sindacali hanno smarrito da parecchio tempo la conoscenza di quanto avviene nei cantieri, nei tanti sub-appalti. Quante sono oggi le segnalazioni di irregolarità e dei rischi che pervengono al sindacato e da questo ritrasmesse a chi di dovere? La partecipazione attiva dei lavoratori è essenziale per fare crescere la cultura della prevenzione che significa essere informati per sapere fare mirate segnalazioni e denunce. Il sindacato può incentivare queste segnalazioni garantendo l'anonimato al lavoratore per non esporlo a eventuali rappresaglie da parte del datore di lavoro.

In che modo? Distribuendo ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rsl), alle

¹⁸ La metafora dell'elefante era spesso utilizzata da Emilio Pugno - un grande segretario generale della Fiom e della Cgil Torinesi, licenziato alla Fiat negli anni 50 - nelle appassionante discussioni per rispondere alle impazienze dei giovani sindacalisti della Fim-Cisl che operavano sulla Fiat.

¹⁹ Bologna 23-3-2024 - Seminario promosso dall'Istituto De Gasperi e da Prendere parola

Rappresentanze sindacali unitarie, agli attivisti sindacali, un semplice *vademecum*, dotandoli di una App, inserendoli in una Chat, per segnalare tempestivamente ad un apposito ufficio sindacale situazioni di lavoro critiche per la sicurezza sul lavoro. Con questa segnalazione, che rimane rigorosamente coperta, si mettono in moto i Rls (hanno facoltà contrattuale di entrare in un cantiere) e i sindacalisti del territorio, si attivano i livelli istituzionali. Per un tale rete di vigilanza da par di sentinelle esistono tutti gli strumenti, latita la volontà politica dei sindacati a promuovere la cosa unitariamente.

La seconda proposta: metodi di democrazia deliberativa con la partecipazione degli iscritti.

Una cosa ben diversa dai tradizionali *referendum* con unica domanda per un SI' e un NO. Si tratta di reagire al degrado della democrazia della delega che spiega la passività e la subordinazione della "militanza"; di interrompere la separazione che esiste tra vertice e base della piramide; di sperimentare sondaggi deliberativi tra gli iscritti, almeno una volta all'anno, su materie circoscritte, avendo ben presente che la fase più delicata è quella del comitato incaricato a predisporre chiari quesiti ai quali rispondere con più opzioni, e poi organizzare la fase di preparazione formativa e informativa che precede il sondaggio, in modo da consentire agli iscritti di esprimere con cognizione di causa un parere responsabile. La stessa procedura, lo stesso metodo può essere seguito per sondaggi deliberativi rivolti alle RSU, con periodicità trimestrale.

La terza proposta: elezione diretta del segretario di categoria per il primo livello territoriale.

Abbiamo pensato ai pro e ai contro di una proposta tanto innovativa, ma riflettendo su quanto di negativo e di irregolare avviene da anni nei congressi di base (come verbali di congressi fantasma, ecc.) che indicano i delegati che poi vanno al congresso provinciale, siamo persuasi che limitare il potere che viene dall'alto (Regionale o Nazionale), che programma le designazioni anche per il primo livello, sia una cosa assai utile per dare ruolo e autonomia alla base, agli iscritti.

La quarta proposta: Certificare la rappresentatività sindacale anche con una norma legislativa. Le maggiori resistenze provengono dalla Cisl per una questione di principio che aveva valore nel secolo scorso ma non più ora. Le resistenze sono motivate dal fatto che molte tessere sono anomale, più simili a quote di servizio trasformate in numeri anziché rappresentative di soci reali consapevoli. Con la certificazione si dovrebbe effettuare anche la verifica periodica degli iscritti, ad esempio in occasione dei rinnovi contrattuali. E ciò rivoluzionerebbe il modo di operare attuale di tanti dirigenti sindacali.

Queste proposte sono finalizzate a ridare *un volto e un'anima alle tessere*, mobilitando sul piano della partecipazione attiva il grande potenziale del sindacato - milioni e milioni d'iscritti che sono diventati numeri -



per fare crescere una opinione informata e consolidata in grado di costruire unità nel territorio, sui luoghi di lavoro, per creare una cultura alternativa che si proponga di modificare la rotta di questo sistema politico-economico-sociale che produce sempre più esuberi di personale nel modello produttivo e dei servizi, marginalità e livelli crescenti e diversi di povertà, carenza dei servizi universali (sanità e scuola).

I sondaggi deliberativi sottoposti a milioni di persone dovrebbero anche riguardare grandi questioni che condizionano il destino dei lavoratori, non solo di ordine contrattuale, come ad esempio la guerra, il riarmo, l'immigrazione, le tasse. Riprendere a fare inchieste, sperimentare i sondaggi deliberativi per alimentare il confronto tra idee diverse, per scoprire, anche in coloro che collochiamo dalla parte del torto, quel frammento in cui possono avere ragione. Questo esercizio di pluralismo praticato è l'egemonia più preziosa da perseguire, fa crescere il rispetto verso il diverso e le

chance per costruire unità tra i lavoratori, iniziando dagli incontri della quotidianità.

Dobbiamo prendere atto che il pensiero neo-corporativo delle destre cammina sempre più anche con le gambe dei lavoratori e dei sindacalisti, pertanto "la battaglia delle idee" diventa indispensabile e prioritaria per spostare l'opinione tra i lavoratori, e quest'azione - condotta con successo con lo strumento delle assemblee - può incidere di più, a volte, di uno sciopero, per quanto con giuste ragioni, non unitario e mal preparato. Riflettiamoci.

Adriano Serafino, diplomato all'Iis Avogadro, ha lasciato il lavoro di ricercatore all'Olivetti negli anni '60 per una scelta sindacale. Ha ricoperto incarichi di responsabile della Lega Fim-Cisl di Mirafiori, di Segretario Generale della Fim e della Flm Torinese, nella Segreteria Ust-Cisl di Torino. In seguito è stato componente del CdA dell'Agenzia della Casa di Torino, membro supplente nel Comitato europeo sociale, consigliere per la Comunità montana Bassa Valle Susa, e infine, da pensionato, co-fondatore e redattore del sito www.sindacalmente.org