

ALCUNE RIFLESSIONI SUL SINDACATO ITALIANO: LA UIL NEL SECONDO DOPOGUERRA E LA FORMAZIONE DEI QUADRI

di Rocco MATAROZZO*

Molti sono gli studi sul sindacato, notevole è la bibliografia di riferimento.

La maggior parte è data da studiosi seri ed obiettivi, altre volte da malevoli detrattori del sindacato, altre ancora da benevoli visioni dall'interno.

Credo, però, che in un dibattito, calato in un corso di formazione per quadri, su "sindacato tra etica e pragmatismo!" non si possa essere né benevoli, né malevoli, ma cercare di esaminare le cose con occhi scevri da interessi di parte.

È quindi necessario effettuare, seppure a volo di uccello, un excursus su quello che è stato il sindacato, come è

nato e come si è evoluto dalla caduta del fascismo in poi.

Nella prefazione, allo studio di Myriam Bergamaschi "I sindacati della UIL 1950/1968", Carmelo Barbagallo ricorda che "Il ritorno alla libertà ed alla speranza di vivere in democrazia non hanno determinato soltanto l'emergenza di una nuova classe dirigente politica nell'Italia che usciva dalla tragedia della seconda guerra mondiale, ma anche di quella generazione di sindacalisti che animarono l'esperienza confederale prima nella CGIL unitaria, poi nelle tre confederazioni". E continua; "la radice è la stessa, pur nella diversità delle idee, così come lo è la dignità ideale e pratica che sta alla base del loro impegno".

Ed è in questa seconda frase che sono racchiusi tutti i punti fondamen-

*Segretario Generale UILP-UIL della Puglia.

tali che renderanno forti i tre sindacati e, nel contempo, ne denotano spesso la crisi di valori.

Ma andiamo per ordine.

A giugno del 1944, fu sottoscritto da Oreste Lizzadri (PSI), Achille Grandi (DC) e Giuseppe Di Vittorio (PCI) il patto di Roma che diede vita al sindacato italiano CGIL.

La firma effettiva è avvenuta il 9 giugno ma porta la data del 3 in onore di Bruno Buozzi, sindacalista socialista che non poco aveva contribuito alla rinascita del sindacato e che, però, era stato preso dai tedeschi e brutalmente trucidato qualche giorno prima, il 4 di giugno.

Il Patto di Roma era proteso a dare rilievo e tutela a tutti i lavoratori, indipendentemente dal credo politico.

L'evolversi della situazione politica internazionale, però, ha influito anche sul sindacato.

Negli anni immediatamente successivi, dopo le elezioni vinte dalla DC di De Gasperi nel 1948, la CGIL, sulla spinta del PCI filosovietico, si oppose al patto atlantico e, soprattutto, al piano Marshall che provvedeva "attraverso gli aiuti americani distribuiti alle famiglie anche tramite e nelle parrocchie" a creare un moto di simpatia della popolazione verso gli americani.

Il Vaticano, a sua volta, con la proclamazione dell'anno mariano nel 1950, contribuì a creare il clima dei "Peppone e Don Camillo" tra la gente.

I sindacalisti cattolici non potevano sposare, quindi, le idee e le azioni dei sindacalisti di estrazione comunista per cui, nel 1948 (15 settembre), crearono la Libera CGIL che poi cambiò nome nell'attuale CISL il 30 aprile 1950.

Si creò, quindi, all'interno del sindacato il dualismo presente nei partiti.

Stando alla interpretazione di Gior-

gio Benvenuto, ed anche di molti studiosi come Sergio Turone, si rese necessaria la costituzione di una terza forza, che si oppose alle due "Chiese".

La Uil - dice Benvenuto - non fu il prodotto di una scissione, ma semmai del rifiuto di alimentare un clima di scontro frontale e di contrapposizione che aveva portato prima al tentativo comunista di egemonizzare la CGIL unitaria e poi al tentativo di segno opposto di contrapporvi un'organizzazione pesantemente segnata dall'integralismo e dal conservatorismo cattolico".

Quindi, il 5 marzo 1950, dirigenti e delegati di orientamento laico e socialista riformista, diedero vita alla Uil con cinque punti caratterizzanti: indipendenza dai partiti; autonomia; metodo democratico dell'assunzione delle decisioni; unità d'azione con la CGIL e con la libera CGIL, (dal 30 aprile 1950 CISL); intervento sui problemi sociali ed economici.

È importante ricordare quest'ultimo perché è il seme di quello che si svilupperà alcuni anni dopo prepotentemente nella UIL, fino a diventare, oggi, patrimonio culturale ed ideale comune.

Questa brevissima e conseguentemente ridotta ricostruzione storica si è resa necessaria per evidenziare come, fin dalla loro nascita, le organizzazioni sindacali hanno presentato due criticità:

1. L'assoluto legame a schieramenti e partiti politici di riferimento;

2. L'assoluta necessità di dimostrare con i numeri, con le tangibili adesioni, la forza per una loro legittimazione sociale.

La prima, quella di un legame a formazioni politiche di riferimento, benché lungi dal morire del tutto, è oggi meno reale se non altro perché, da mani pulite in poi, sono venuti meno

nominativamente i partiti di riferimento, non certo le aree.

Ciò ha comportato che almeno teoricamente si dica oggi: "Noi non abbiamo governi amici o nemici: noi classifichiamo i governi su quel che fanno, sulle loro scelte soprattutto in merito alle piattaforme di riferimento", fino al nostro Segretario Barbagallo che continua oggi ad affermare come i propri iscritti siano assolutamente provenienti dalle tre aree del paese: sinistra (rappresentata principalmente dal PD); dal movimento 5 stelle; dalla destra (rappresentata soprattutto dalla lega, in particolare dopo la caduta di pregiudiziali "displacet" nei suoi confronti da parte dell'elettorato meridionale).

La seconda invece, era, è e sarà, probabilmente, il punto dolente, fino a quando continueranno ad esistere tre sigle e, soprattutto, partiti che vedono le organizzazioni sindacali come un pericolo per la supremazia delle loro ideologie e delle loro organizzazioni. Cioè soprattutto per quei partiti o movimenti che hanno una legittima diversa visione della politica della società, però non ammettono il confronto e la dialettica.

Ma torniamo un attimo indietro.

Il movimento sindacale ha registrato, in particolare negli anni 60/70, le più significative innovazioni allorquando è apparso come il principale soggetto del mutamento sociale, il portatore naturale di istanze di cambiamento politico e sociale che andavano al di là del mero aspetto rivendicativo.

Su questo ruolo, sulle istanze ed i problemi del sindacato si è formata una letteratura consistente sia sul piano storico che socio-politologico. Ricordiamo per inciso: Sergio Turone; Bruno Bezza; Edoardo Stolfi; Norman Kogan; Marino Regini; Antonio Passaro; Eligio Biagioni; Giuseppe Ferrari; Alessandro Pizzorno;

Myriam Bergamaschi e molti altri studiosi all'interno del sindacato.

Quello che, a volte, risulta relativamente carente è lo studio del sindacato come sistema organizzativo e del concreto suo articolarsi nella organizzazione sociale italiana.

C'è da chiedersi se sia consigliabile continuare a trascurare questi aspetti derivanti da una serie di eventi economici e sociali, nonché politici, che lo coinvolgono, che tendono a ridurre il suo ruolo nel sistema democratico e, in particolare, ne ridimensionano sensibilmente l'originaria aspirazione ad essere il principale motore del mutamento sociale.

Secondo me appare quanto mai necessario tener conto della struttura del sindacato in quanto organizzazione e delle sue "leggi interne".

Intanto l'alternarsi dei processi unitari, oltre che essere stati condizionati dalle appartenenze politiche, sono dipesi e dipendono dal dilemma su quale sia il ruolo che il sindacato deve svolgere: "di fronte al deteriorarsi della situazione economica interna ed internazionale: deve il sindacato esprimersi alla pari delle altre forze politiche e sociali sui problemi dell'inflazione o della recessione, della produttività, della competitività internazionale, dell'ambiente -e non solo quello lavorativo -, della prevenzione, del sociale, del sanitario, ecc., o deve limitarsi ai semplici interessi dei lavoratori attraverso l'azione rivendicativa? Deve farsi carico della tutela dei lavoratori nelle nuove forme di lavoro parcellizzato che scavalcano i confini nazionali e superano perfino il concetto di globalizzazione e di aziende internazionali secondo la visione di una organizzazione arcaica che le vede collocate in varie nazioni con statici opifici?"

La prima domanda sembra non doversi porre perché avrebbe dovuto trovare già risposta nella evoluzione culturale dell'essere sindacato. Sembra, perché non si è svolta una azione di formazione completa dei quadri e dei lavoratori/cittadini.

Cioè, le tendenze ideologiche "alla lotta per la lotta", non sono sparite in tutto il movimento, né sono stati realizzati momenti di riflessione di massa tali da evitare quelle becere domande: "Il sindacato dov'era quando...?", il che comporta tre riflessioni di fondo:

1. Il sindacato ha partecipato alle scelte per far uscire il paese da una determinata situazione drammatica?;

2. Chi pone la domanda che concezione ha del sindacato?;

3. Quali sono le responsabilità del movimento se ad avanzare queste domande non sono pochi singoli cittadini bensì una moltitudine, specie se di lavoratori iscritti e delusi?

Ed allora torniamo a quei cenni storici precedenti. Al di là della CGIL che rimase il fulcro centrale del sindacato ma con una forma organizzativa che prevedeva metodi di gestione mutuati dall'allora PCI, nemmeno la CISL tra le motivazioni formali di nuova costituzione aveva previsto "l'intervento sui problemi sociali ed economici" che portarono, dicevamo, la UIL a varare il "Sindacato dei cittadini".

E nonostante ciò, dopo alcuni decenni, se noi dovessimo domandare sia ad un vecchio che ad un nuovo attivista, cosa significhi "Sindacato dei cittadini", non sempre saprebbero dare una risposta corretta: il rischio è che si abbia una identificazione de "il sindacato dei cittadini" con il "sindacato dei servizi".

Spesso e volentieri, non lavoratori e pensionati, bensì attivisti, dirigenti,

anche a certi livelli, dicono: "Abbiamo difficoltà a far iscrivere un lavoratore, un pensionato al sindacato perché è costretto a pagare, seppure in maniera ridotta, per ottenere l'assistenza fiscale e per i vari servizi."

Questo ci porta al cuore del quesito, che ha radici lontane, radici che nascono già nel momento della costituzione della CISL e della UIL e che, con l'andare del tempo, hanno intaccato anche la CGIL a seguito della diminuita tensione ideale di appartenenza al PCI.

Infatti, qual è il ruolo che svolgono ed il peso che assumono le strutture organizzative interne nei processi decisionali e, quindi, nella assunzione di strategie e di linee politiche del sindacato stesso?

La risposta è che c'è stata nel passato una notevole interferenza essendo il sindacato un macro sistema caratterizzato da una ipertrofia, a volte dell'apparato pletorica, anelastico alle sollecitazioni esterne rivenienti dai mutamenti sociali e dalla classe lavoratrice e che, in particolare, come ogni forma di burocrazia, tende all'autoconservazione e, quindi, alla necessità di autoriprodursi, sia per meglio conservarsi, sia per meglio ricercare risorse a ciò finalizzate.

L'apparato sindacale ha svolto, e svolge, un ruolo preponderante anche nelle scelte politiche sebbene questo ruolo appartenga esclusivamente ai centri decisionali del sindacato. Ciò è possibile perché molto spesso l'apparato si identifica con i membri di segreterie delle strutture, siano esse verticali (categorie), che orizzontali (confederali).

Questo processo è facilitato dal fatto che può contare su una specie di "monopolio di rappresentanza" considerato che i sistemi elettorali, a differenza dei

partiti che debbano fare i conti con una verifica esterna attraverso le elezioni, in buona parte sono decisi dall'apparato medesimo che prevede l'elezione dei gruppi dirigenti su "lista bloccata". È rara, infatti, l'elezione dei gruppi dirigenti per votazione segreta.

In sintesi, dunque, un sistema organizzativo caratterizzato da ipertrofia dell'apparato e le rilevanti disfunzioni nel ricambio della leadership sono contemporaneamente causa e frutto della necessità di cercare sempre maggiori livelli di rappresentanza.

Peraltro, i ciclici momenti di crisi politica, hanno portato i partiti del dopoguerra alla fine degli anni ottanta a trasferire al sindacato una serie di proprie incombenze, delegando spesso il compito di principale canale di trasmissione della domanda politica dei lavoratori dipendenti e, in qualche modo, anche degli altri gruppi sociali: i disoccupati, studenti, ecc.

Ciò ha interagito con la particolare soluzione di politica organizzativa adottata dalla tre confederazioni. Esse, infatti, si sono trovate pressate dall'esigenza di un reclutamento rapido e massiccio del quadro intermedio, senza quindi poter applicare principi selettivi particolarmente rigorosi dal punto di vista delle idealità e dei principi valoriali.

Contemporaneamente la necessità di occuparsi di nuovi terreni inesplorati (ambiente, organizzazione del lavoro, ecc.) ha costretto il sindacato a continuare a privilegiare una politica organizzativa che ha premiato la dimensione quantitativa rispetto a quella qualitativa, la potenza organizzativa rispetto alla reale crescita del consenso politico: così, alla crescente necessità di professionalizzazione del sindacalista intermedio non ha corrisposto una

proporzionale acquisizione di abilità professionale adeguata; alla espansione organizzativa, spesso tumultuosa, non ha corrisposto né una congrua politica di formazione dei quadri, né, tantomeno, l'introduzione di regole di selezione democratica della leadership.

La mancata formazione dei quadri è stata spesso dovuta ad una logica aberrante. Da una parte si temeva che trasferire conoscenze e cultura potesse mettere in pericolo la propria leadership, dall'altra veniva privilegiato l'uso dei fondi più per "acquisire" gruppi di tessere che per formare sul piano ideale e culturale i quadri intermedi in modo da potersi confrontare con le controparti pubblica e privata.

Al contrario veniva e viene privilegiata la formazione sui servizi al fine di poter dare puntuale assistenza tecnica, dei servizi appunto, iscritti e non.

Nel passato, più o meno recente l'ingerenza dei partiti politici aveva assestato un ulteriore colpo favorendo criteri di selezione che premiavano più l'appartenenza politica, la lealtà alla gerarchie che il merito.

Peraltro il sindacato per diversi lustri si è presentato come il più permeabile fra i canali di promozione sociale per una cospicua fascia di lavoratori e, normalmente per quelle con minori possibilità di promozione in azienda, realizzando una sorta di filtro selettore "al contrario" che ha portato nel sindacato, tra i tanti, molti che rappresentavano la parte meno professionalizzata dei lavoratori, per lo più la meno motivata politicamente, culturalmente e idealmente.

Questo succedeva ieri. Solo ieri? Con la delega al sindacato di molti servizi da parte della politica, prima amica, poi sempre meno, si è viepiù sviluppata la necessità di ottenere "numeri" concre-

ti che assicurassero finanziamenti pubblici.

Ciò ha comportato l'implementazione della formazione tecnica sui servizi lasciando al ruolo di cenerentola la formazione valoriale, politico-sindacale e vertenziale.

Il sindacato si è trovato e si trova, quindi, nella perenne dicotomia: privilegiare il suo aspetto di organizzazione pura che privilegi gli ideali per una corretta tutela degli interessi dei cittadini o organizzazione che privilegi le entrate per "meglio" curare gli interessi dei cittadini?

Spesso assistiamo a battute come: "le regole si applicano per i nemici, si interpretano per gli amici". Ma chi sono i nemici o gli amici? Sono nemici o amici faccendieri che hanno un cospicuo numero di tessere, di seguaci, di clienti?

Ad uno che può far valere una sua autonoma forza di 3,4 o 5 mila clienti, si sa dire di no se non rispetta le regole che autonomamente ci siamo dati tutti assieme? O prevalgono i numeri?

C'è in verità un sussulto nella UIL degli ultimi anni che privilegia l'etica al pragmatismo. C'è, ma non in tutti. Non in quei dirigenti vecchi. E per vecchi non intendo parlare di età, ma di un modo di pensare, di rapportarsi all'organizzazione.

È una battaglia che bisogna continuare perché non si può ragionare sul cosa mi porta in soldi una determinata attività di aiuto al lavoratore, al cittadino.

È una battaglia che bisogna continuare riducendo i livelli decisionali intermedi. Sono stati contati fino a 15 tra livelli di categoria orizzontali ed unitari. Vanno invece privilegiati i momenti decisionali che vedano coinvolti i cittadini.

Perché usare il termine "cittadini".

Non è un caso. Ritengo che il sindacato non possa essere rivolto ai soli lavoratori occupati che pagano la tessera di iscrizione.

Il sindacato è, per me, l'organizzazione che deve occuparsi dei problemi e della qualità della vita dei cittadini e delle loro famiglie e deve annoverare nella propria organizzazione chi lavora, ha lavorato, è disoccupato, è inoccupato. Il giovane, come l'anziano: insomma coloro che hanno avuto, hanno, sono alla ricerca o tendono ad avere i mezzi di sostentamento per la vita attraverso il proprio lavoro, manuale o intellettuale.

Quindi meno burocrazia, meno livelli decisionali, più rispetto delle persone e dei cittadini. Questo, a mio parere, porta a ribaltare la tendenza pragmatica finora riscontrata nel sindacato in un modello che ne privilegi l'etica.

È? Certo che sì!

Il sindacato ha in se tutti gli strumenti ideali e valoriali.

Non va, infatti, dimenticato come ha saputo reagire agli ostacoli seri contro la tenuta democratica del paese.

In quei casi, messi da parte liti e distinguo ha offerto una valida barriera a tutti i livelli ed ha, a volte, pagato col sangue questo univoco indirizzo.

Basti ricordare, nel recente passato, i moti di Genova e più recentemente la guerra scatenata dalle brigate rosse e nere che tanto hanno cercato di destabilizzare l'organizzazione civile ed intaccarne i valori democratici, venendone sconfitte.

Abstract

L'autore, dopo un breve excursus storico, politico e sociologico, si domanda se il sindacato mantenga ancora la sua etica originaria o, piuttosto, sia diventato un sindacato dei servizi.

Dopo una serrata analisi, è arrivato alla conclusione che il sindacato oggi, pur con molte pecche, possiede, nel contempo, tutti gli elementi per superare questa dicotomia, assumendo una dimensione e dei valori completamente nuovi.

The author, after a brief historical, political and sociological excursus, asks himself if the union still maintains its original ethics or, rather, has become a services union.

After a close analysis, he came to the conclusion that the union today, albeit with many flaws, has at the same time all the elements to overcome this dichotomy, assuming a completely new dimension and values.