

I fondamenti della Cisl: il modello organizzativo

Luigi Lama

Il sindacato è una organizzazione. Un sistema di persone e risorse materiali per raggiungere obiettivi, conseguire risultati coerenti con essi e durare nel tempo. Dei tre connotati il peculiare di un'organizzazione è il terzo: durare. Il sindacato è entrato nella storia per restarci.

La parola organizzazione ha quattro significati che implicano una relazione fra una pluralità di elementi e un obiettivo. Con organizzazione si può intendere una attività, l'agire ordinato in funzione di un fine, come quando diciamo «dobbiamo dare una organizzazione alla raccolta dei nostri libri e quaderni». Oppure si considera il risultato di una attività «l'organizzazione di questo archivio è davvero chiara ed efficace». O ancora una struttura come quando si afferma ad esempio «cardo e decumano sono i riferimenti nell'organizzazione dell'accampamento e dell'urbistica romana». Infine con organizzazione di indica un particolare sistema sociale il cui connotato significativo è una discreta stabilità, data da elementi coesi, modi di operare formalizzati per raggiungere fini determinati.

Per la contrattazione collettiva non serve il sindacato. Ma se c'è è molto, molto meglio.

Vediamo di approfondire queste due affermazioni, la prima delle quali farebbe probabilmente inorridire alcuni studiosi delle relazioni di lavoro. Un rivendicazione collettiva può essere portata avanti e concludersi con successo anche da un gruppo spontaneo che si forma per l'occasione e poi si scioglie una volta raggiunto l'obiettivo. È successo per migliaia di anni. La prima documentazione scritta è un papiro conservato al museo egizio di Torino¹.

Ma svolta si realizza con la rivoluzione industriale. Prima in Gran Bretagna, poi negli altri paesi man mano che le fabbriche diventano le protagoniste dello sviluppo economico, nascono e si consolidano i sindacati come organizzazioni per la tutela dei lavoratori dipendenti e la promozione dei loro interessi. La loro diffusione accompagna un miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori subordinati che non ha precedenti nella storia dell'umanità². La nascita dei sindacati riduce lo squilibrio di potere economico, politico e culturale che ha condannato le classi subalterne per secoli. I sindacati offrono un sostegno stabile ai lavoratori in termini di coordinamento delle loro rivendicazioni (chiedere la stessa cosa contemporaneamente in decine o centinaia di migliaia ha una forza molto maggiore che chiederla in poche decine in centinaia

La nascita dei sindacati riduce lo squilibrio di potere economico, politico e culturale che ha condannato le classi subalterne per secoli.



I fondamenti della Cisl: il modello organizzativo

di occasioni diverse)³, assistenza nella tutela del rispetto degli accordi sottoscritti (violarli è facile per la parte datoriale se il gruppo che ha ottenuto la sottoscrizione di un accordo si è sciolto e occorre ricostituirlo di nuovo per tornare a rivendicarne il rispetto) e supporto di esperti (la raccolta di quote di iscrizioni costanti permette di mantenere persone impiegate a tempo pieno o in convenzione con essa competenti in diritto del lavoro, organizzazione, salute ecc.).

Per questo, ripeto, per la contrattazione collettiva è molto meglio se c'è il sindacato. I risultati saranno migliori e assai meno fragili. Perfino la contrattazione individuale di chi "fa da sé" poggia spesso su una rete normativa che esiste grazie a decenni di azione sindacale, anche se questo è raramente riconosciuto. Ben diversa è la situazione di chi è costretto a subire imposizioni e ricatti perché gli è preclusa la possibilità di rifarsi a leggi e contratti.

E la Cisl che genere di organizzazione

ha scelto? Le caratteristiche essenziali del modello organizzativo proposto dalla Cisl sono due:

- è fondato sull'associazionismo: il sindacato nasce e vive per il fatto che ci sono lavoratori che si associano per costituirlo e mantenerlo;
- il riferimento associativo è il settore di attività dell'azienda in cui lavorano.

La parola «associazione» significa un insieme di persone riunite, organizzate ed operanti per il conseguimento di un fine comune. Per la Cisl il sindacato è una organizzazione sorta per iniziativa dei lavoratori ed è composto solamente dai lavoratori che volontariamente decidono di farne parte. Può rappresentare di fatto nei contratti anche gli altri, ma essi non hanno diritto a determinare la vita e gli orientamenti del sindacato. È una scelta organizzativa che respinge la visione del sindacato come istituzione pubblica e, nello stesso tempo, quella del sindacato come parte di un movimento operaio la cui massima espressione è un partito politico, quello della classe operaia (il partito comunista, nella tradizione prevalente in Italia). Secondo la visione Cisl il sindacato è vivo, vero e forte se sta nei luoghi di lavoro. La sua forza dipende dal consenso che riesce ad ottenere all'interno di essi, in primo luogo con l'iscrizione. Per questo diciamo che le persone che operano nei luoghi di lavoro come rappresentanti della Cisl sono coloro che possono affermare: «Noi facciamo la Cisl». È una scelta innovativa per la tradizione sindacale italiana e per questo, fin dalle origini, la Cisl ha realizzato un ingente sforzo di formazione dei militanti e dei rappresentanti a tutti i livelli.

La proposta Cisl di raccogliere le adesioni per federazioni di settore di attività (dette anche "categorie": chimici, tessili, meccanici, sanità, scuola, ecc.) era presente già nel movimento sindacale italiano assieme ad altri due modelli organizzativi. Quello detto "orizzontale": il sindacato ha come riferimento un territorio e raccoglie l'adesione e la mobilitazione di tutti i lavoratori di una determinata area geografica. L'altro modello è il sindacato di mestiere, che organizza tutti i lavoratori che esercitano un determinato tipo di mestiere (fornaio, tipografo, macchinista,

Secondo la visione Cisl il sindacato è vivo, vero e forte se sta nei luoghi di lavoro. La sua forza dipende dal consenso che riesce ad ottenere all'interno di essi, in primo luogo con l'iscrizione.



sterratore, ecc.) indipendentemente dalla struttura aziendale in cui erano inseriti. Due forme diffuse in Italia tra la fine dell'ottocento e l'inizio del novecento, inadeguate all'industria moderna che si stava affermando nel secondo dopoguerra in Italia. Lo sviluppo industriale mette al centro l'azienda, una struttura organizzativa in cui concorrono diverse figure ed in cui il peso dei lavoratori con elevata professionalità e specializzazione (l'operaio di mestiere) è reso meno rilevante dal ruolo delle macchine.

Nel 1950 l'Italia è un paese profondamente segnato dalle distruzioni della guerra, con forti squilibri territoriali e dove il settore più importante dal punto di vista dell'occupazione è ancora l'agricoltura. Ma la Cisl è convinta che lo sviluppo arriverà con l'industrializzazione. Il diffondersi di questo modello di produzione potrà permettere la crescita e la diffusione della ricchezza, grazie agli enormi incrementi di produttività portati da macchinari che producono grandi quantità di beni standard con addetti a cui sono chieste operazioni sempre più semplificate.

La scelta sulla struttura organizzativa più efficace è legata alla comprensione delle caratteristiche e delle potenzialità dello sviluppo industriale e alla scelta di accettarlo per condizionarlo e farne un fattore di miglioramento delle condizioni materiali, culturali e politiche dei lavoratori. Quindi se è nell'azienda (l'unità produttiva) che si imposta il momento centrale della produzione della ricchezza, è soprattutto nell'azienda che il lavoratore deve assumere peso e responsabilità. Un opuscolo formativo di quegli anni, "Il sindacalismo libero", edito dalla Ust di Modena afferma: «Se è nell'azienda che la classe lavoratrice può percorrere i primi gradini della sua promozione; se la contrattazione deve assumere carattere aziendale; se tutto questo è vero, bisogna che il sindacato si organizzi efficientemente anche e soprattutto nell'azienda. Bisogna che, accanto alla organizzazione orizzontale (che conserva tutta la sua importanza), si sviluppi sempre più capillarmente quella verticale categoriale fino alla sua articolazione nei gruppi o nuclei aziendali. Dall'efficienza



Se è nell'azienda (l'unità produttiva) che si imposta il momento centrale della produzione della ricchezza, è soprattutto nell'azienda che il lavoratore deve assumere peso e responsabilità.

di questi dipende anche l'efficienza dei sindacati comunali di categoria, e di quelli provinciali e nazionali».

Il modello organizzativo della Cisl ha avuto successo. Nei primi anni, tuttavia, oltre alla rigida opposizione dei padroni, si scontra con la differente impronta della Cgil, tradizionalmente più centralizzata, con scarsa autonomia per le strutture verticali (le categorie), con una formazione dei quadri realizzata quasi sempre in sede di partito. Invece l'impostazione Cisl, che richiama l'esperienza nordamericana, ha i suoi punti di forza nell'articolazione delle strutture sindacali, nel decentramento dei centri di decisione, nella progressiva valorizzazione delle strutture di categoria. Soprattutto nel fatto che il sindacato non sta fuori dai luoghi di lavoro, ma vi entra con una sua dimensione organizzativa. Oggi questa dimensione si esprime al meglio nella S.A.S. (sezione aziendale sindacale) o nei collettivi Cisl di categoria, piuttosto che nella struttura che riunisce le rappresentanze delle varie organizzazioni sindacali in azienda, la Rsu.

Un simile approccio fa appello all'impegno diretto dei lavoratori, il che incontra ancora oggi non poche difficoltà e

I fondamenti della Cisl: il modello organizzativo

ne incontrava di maggiori mezzo secolo fa. Oltre alla frequente ostilità da parte imprenditoriale è purtroppo diffuso fra i lavoratori un approccio burocratico ed opportunistico verso il sindacato. Burocratico perché considera il sindacato come una sorta di ufficio pubblico dove ci si può recare per conoscere l'ammontare delle competenze dovute, come se il contratto nazionale fosse una sorta di tariffario definito da un potere pubblico sopra le parti, e per incaricarlo, tutt'al più, di una vertenza contrattuale. Nei suoi confronti si crede di non avere nessun dovere, al massimo quello del pagamento del servizio prestato di volta in volta. Opportunistico perché si sa che il sindacato vive grazie al sostegno economico ed all'impegno attivo di iscritti e militanti, ma si preferisce gravare sulle

loro spalle, magari criticandone l'operato, che assumersi la propria quota di responsabilità iscrivendosi ad un'organizzazione sindacale.

Anche dentro la Cisl ci furono difficoltà e resistenze nel comprendere la formula organizzativa. Ha prevalso perché più adatta allo sviluppo dell'impresa moderna, al suo ruolo nella società ed alle figure che incarnano il lavoro al suo interno, più coerente con il metodo d'azione della contrattazione e alla sua articolazione in più livelli. È comunque indubbio che la sua affermazione è stata favorita anche dal ricambio generazionale. Dagli anni cinquanta quote notevoli della dirigenza più anziana sono state progressivamente sostituita da giovani operatori formati al Centro Studi di Firenze, che diedero prova di una compattezza molto elevata, specie nella seconda metà del decennio cinquanta, nel portare avanti la costruzione di un nuovo modello di sindacato e nel mostrarne l'efficacia con la capacità contrattuale.

Il sindacato non è un guardiano dei contratti. È invece l'organizzatore che ha lo scopo di elevare, in senso integrale, le condizioni del singolo nella generale elevazione economica, sociale e politica di tutto l'insieme dei lavoratori dipendenti, compresi quelli atipici. In questo senso interviene verso le controparti e nella società nel suo complesso attraverso la contrattazione, la concertazione di politiche di sviluppo e tutela sociale sia a livello nazionale che territoriale, la partecipazione alla vita dell'impresa attraverso istituti, commissioni e osservatori, la tutela individuale attraverso una vasta gamma di servizi. L'idea del sindacato associazione è facilmente legata al numero degli aderenti. È importante, non è tutto: un sindacato mal organizzato e senza idee, anche se numeroso, non sarebbe in grado di raggiungere i suoi scopi. Ma nemmeno li raggiungerebbe se non fosse in grado di fare del proselitismo, cioè di fare presa sui lavoratori in modo di guadagnarne a sé un numero sempre più alto. Non è possibile la promozione dei lavoratori se loro stessi non partecipano alla vita dell'organizzazione che la promuove.

Il sindacato interviene verso le controparti e nella società nel suo complesso attraverso la contrattazione, la concertazione di politiche di sviluppo e tutela sociale sia a livello nazionale che territoriale, la tutela individuale attraverso una vasta gamma di servizi.

1) È il cosiddetto "papiro dello sciopero" che riporta la notizia di una sospensione dei lavori, quindi uno sciopero, per protestare contro il mancato rispetto degli impegni di fornire cibo e bevande durante i lavori per la tomba del faraone Ramses III. I fatti si sono svolti circa 3200 anni fa. Ne parla, fra gli altri, un articolo de La Stampa, vedi <http://www.lastampa.it/2015/01/25/cultura/nellegitto-dei-faraoni-la-prima-occupy-9dH0w3Yfkd4HdmtRP90vnO/premium.html;jsessionid=C9B884CDC10125896F6896D7BE30FDB8>

2) Un miglioramento che ha segnato arresti e parziali inversioni di marcia in tutti i paesi di più antica industrializzazione, compreso il nostro, pur con differenze fra settori e paesi, a partire dalla fine del secolo scorso. Affrontare caratteristiche e cause di questa tendenza e possibili prospettive della contrattazione collettiva esula dagli scopi di quest'articolo. Potremo riprendere il tema in futuro.

3) Basti pensare alla forma di lotta più elementare: lo sciopero. È un diritto individuale, nel senso che ognuno deve essere libero di farlo, che però richiede una organizzazione collettiva: tutti coloro che intendono farlo a sostegno della medesima rivendicazione devono farlo assieme, o almeno in modo coordinato, affinché funzioni come messaggio alla controparte.