

Intervento di Domenico Cella all'incontro “*Fare giustizia insieme e la questione. Il sindacato è un problema o una risposta?*”

- Bologna 22 settembre 2018 -

Desidero ringraziare i promotori dell'incontro, specialmente per la decisione di utilizzare per la discussione sul sindacato il saggio sociologico di Roberto Michels sulla degenerazione oligarchica nei movimenti democratici. In effetti questo saggio risale al 1909 ed interpreta le vicende della socialdemocrazia tedesca uscita dalla clandestinità della repressione antisocialista.

E' un saggio sociologico, che cerca leggi sociali generali, a partire da casi esemplari. Ha un torto, premetto, di definire una legge (più che una tendenza) che non lascia scampo e varchi di superamento alla speranza. Ciò detto, da tempo mi è sembrata una lente di lettura particolarmente preziosa delle organizzazioni della tradizione democratica europea e ne ho fatto più volte oggetto di riflessione nel corso dell'esperienza personale di attenzione al mondo della società e della politica, diffondendolo tra amici e militanti: precisamente, qualche anno prima del crollo del partito di ispirazione cristiana, all'indomani della caduta del primo Governo Prodi, dopo le elezioni del 2008. Con la diffusione del saggio voi continuate oggi un piccolo investimento intellettuale per capire meglio le condizioni del nostro sindacato e della nostra vita democratica.

E' particolarmente significativo che il saggio prenda in esame una organizzazione democratica spinta da un grande disegno di emancipazione sociale egualitaria. Come è stata e certamente è tuttora la nostra Cisl. La deriva oligarchica, oltre che innaturale rispetto alle origini dell'organizzazione (il tempo in cui gli associati si trovavano tutti in una condizione di effettiva eguaglianza), ha enormi conseguenze sui contenuti egualitari e di cambiamento delle “politiche” dell'organizzazione. Tutte circostanze che non si potrebbero cogliere se oggetto di studio fosse stata un'organizzazione conservatrice.

Nel saggio di Michels il processo di caduta è avviato dalla formazione di un corpo direttivo di professione. Esso viene acquisendo esperienza, cultura, migliori condizioni di vita e di status che lo fanno effettivamente superiore a tutti gli associati e soprattutto lo spingono ad interiorizzare un sentimento di separatezza e di alterità. Il corpo direttivo di professione diventa stabile e soprattutto inamovibile. Esso è spesso effettivamente non sostituibile, conta sull'indifferenza e talora la deferenza delle masse, ha gli argomenti anche materiali per condurre alla ragione i dissenzienti (fino a \Y espulsione dall'organizzazione).

“Le elezioni dei capi da parte delle masse si compiono con tali metodi e sotto così forti suggestioni e altre costrizioni morali, che la libertà di decisione delle masse è in sommo grado limitata. E se ciò non appare sempre dalle elezioni, è però un fatto costante nelle rielezioni”.

Nell'ampia gamma delle possibilità discrezionali dell'oligarchia domina, tra tutte, il poter variare, talora impercettibilmente, talora apertamente, i fini originari dell'organizzazione (sino alla loro sostituzione). Alla trasformazione in senso oligarchico del mezzo (l'organizzazione) corrisponde in genere la trasformazione del fine, l'abbandono della trasformazione della società in senso democratico-egualitario. E infatti una “tattica energica e audace” metterebbe in gioco “l'esistenza , economico-sociale di molti capi e sottocapi di partito” e l'oligarchia si destabilizzerebbe. Di qui il suo bisogno di pace e la serie innumerevole di arretramenti e compromissioni, fino all'amalgamazione dei ceti dirigente dell'organizzazione con i ceti dominanti della società.

Possiamo da questi ragionamenti trarre una prima lezione importante proprio per i nostri giorni: gli organismi sociali e politici nati per l'eguaglianza, più che rispecchiare meccanicamente nella loro organizzazione e nella loro politica il sistema delle diseguaglianze societarie (come direbbe una vecchia teoria), possono, diventando essi stessi formidabili produttori di diseguaglianza nel proprio seno, irrigidire il sistema societario con un loro potente apporto specifico.

Tra i tanti illuminanti passaggi del saggio di Michels (per i quali rinvio alla vostra personale lettura) segnalo Tultimo, sulle cause profonde della formazione dell'oligarchia.

L'organizzazione, l'organizzazione basata sul principio del "minimo mezzo", sostiene Michels, è l'arma naturale concessa ai deboli nella lotta contro i forti. Che vuol dire minimo mezzo, maggior risparmio possibile d'energia per gli associati a un'organizzazione sociale nata per promuovere l'eguaglianza? Vuol dire crescente divisione del lavoro, nella quale ad alcuni in particolare sono affidate le funzioni più ricche e inevitabilmente i relativi poteri, e a tutti gli altri risparmiata, per essere semplici spettatori obbedienti, la fatica di fare "politica". La divisione del lavoro conduce inevitabilmente alla delega, alla crescita della divisione del lavoro corrisponde un depotenziamento progressivo della volontà delegante, sino alla sua dissoluzione. Ma perché a risparmiare partecipazione debbono essere i più deboli?

Che fare per impedire la dissoluzione delle ultime organizzazioni democratiche e il naturale travolgente contrappunto dei populismi di destra e di sinistra?

Il grado, le modalità, gli effetti della divisione del lavoro nelle organizzazioni democratiche possono essere controllate?

Si possono alla base diffondere le conoscenze, competenze e abilità che fanno un buon dirigente per disporre di larghe risorse sempre a disposizione e via via impiegabili ad evitare l'indispensabilità dei dirigenti in carica?

Si può diversamente programmare la complessità interna dell'organizzazione, rafforzando gli ambiti di servizio e le occasioni di effettiva partecipazione dei soci e dei cittadini interessati rispetto agli ambiti della decisione e della gestione della decisione?

Si può non lasciare troppo a lungo le stesse persone in una posizione di autorità" ed impedire che esse acquistino "la convinzione di non potere essere che loro gli eletti del popolo"?

Due ragionamenti sul sindacato a partire dallo Statuto e dai Regolamenti della Cisl.

Da quanto ho capito, dopo il voto degli iscritti sui luoghi di lavoro per la scelta dei delegati nei congressi delle Federazioni territoriali, la Cisl è un'organizzazione di delegati di delegati, su su fino al Congresso per la scelta dei massimi dirigenti confederali. Dopo l'iniziale partecipazione il semplice iscritto, se non coinvolto come delegato o dirigente, non "vede" più l'organizzazione. Insomma, una estenuata democrazia di delega, che giustificherebbe (se non **elezioni dirette almeno per qualche gradino dell'organizzazione**) forti innesti di democrazia partecipativa.

Tra le finalità indicate dallo Statuto (art. 2), quelle esplicite e tangibili non mi è sembrato contemplino servizi organici e veri momenti organizzati per la partecipazione della generalità degli iscritti (la sequenza informazione, formazione-consulenza, discussione e consultazione).

Con riguardo alla consultazione, vorrei dire che proprio un corpo intermedio come il sindacato potrebbe **prevedere nel suo Statuto e soprattutto sperimentare in pratica il referendum deliberativo**, vivendolo come una preziosa integrazione (non una alternativa) della democrazia rappresentativa.

Oltretutto, credo che esistano nodi da rivedere anche per il sindacato (la pervasiva mercificazione e precarizzazione del lavoro, lo sfaldamento del diritto del lavoro, occorre insomma una nuova legge sul lavoro?), nodi ai quali non potrebbero mettere mano da soli dirigenti così debolmente investiti, senza apporti diretti e spontanei della base del sindacato.

L'articolo 17 dello Statuto Cisl vuole favorire la rotazione dei dirigenti. Ebbene, per i componenti di Segreteria di tutti i livelli, i funzionari elettivi in aspettativa sindacale retribuita (dall'azienda) o non retribuita ma destinatari di indennità di mancato guadagno (da parte dell'organizzazione sindacale), possono rimanere nella stessa carica per ben mandati. I Segretari Generali di federazione nazionale di categoria e quello confederale nazionale seguono strade un po' più restrittive o condizionate ma per la maggior parte dei componenti di Segreteria fanno 12 anni possibili in carica per ogni livello dell'organizzazione. Tra mandati disponibili ai diversi livelli territoriali nelle Federazioni di categoria e nelle Unioni/Confederazione e considerando i possibili passaggi tra Federazioni -Unioni-Confederazione, gli oltre 6200 segretari a tempo pieno della Cisl che avete contato, quanto di fatto durano in una qualunque carica loro accessibile nell'arco della vita attiva?

A suo tempo ho provato personalmente, da piccolo segretario Sas della Cisl, cosa voglia dire, avendo (spesso subendo) un lavoro così così, potersi assentare senza menomazione di stipendio per "servire" i colleghi. Si fa presto a dire "servizio", c'è anche, in un'alea tra il riscatto e la convinzione di una "missione a fare" personale, una componente psicologica e reale di "potere", nei confronti dell'azienda, nei confronti degli stessi colleghi, che ti induce prepotentemente a utilizzare la possibilità che ti è data. Se la regola organizzativa è a maglie larghe, si farà di tutto per fare il "sindacalista a vita".

Per un'organizzazione democratica che vuole promuovere l'eguaglianza, la formazione di un corpo direttivo di professione pressoché inamovibile apre immediatamente un elementare problema di "rendimento democratico" (la capacità e la volontà dei dirigenti di rispondere delle proprie azioni in una discussione pubblica, il rispetto delle minoranze e delle diversità di opinione, la contendibilità effettiva delle cariche, insomma l'apertura dell'organizzazione al mondo) ma poi ne coinvolge il senso e la direzione complessiva: l'organizzazione continua ad esercitare il suo ruolo di emancipazione sociale?

Il professionismo nelle organizzazioni democratiche (non c'è evidentemente solo quello sindacale) è diventato un problema cruciale di distinzione e di opposizione anche simbolica. Mi augurerei anche per la Cisl stili organizzativi più rilassati: "essere a tempo" in una qualsiasi esperienza associativa con scopi altruistici non solo è una urgente misura profilattica per salvare la loro vita democratica, il "semi-professionista" che "si considera" a tempo vive spesso più intensamente e più generosamente il proprio tempo limitato di vita concesso agli altri.

Concludo con un piccolo regalo ai presenti, il testo di una intervista di Giuseppe Dossetti alla rivista *Bailamme* su Spiritualità e politica, politica tra virgolette, anche quella che fate voi nella Cisl per il bene comune dei lavoratori. Il testo, del 1993, riguarda motivazioni e attese del cristiano nel suo impegno per gli altri e mi è sembrato sorprendentemente bello, attuale, quasi programmatico nella grande crisi democratica dei nostri giorni.