

Introduzione

Linee per una riflessione culturale

Saul Meghnagi

La riflessione sulla formazione sindacale, sulle priorità nella scelta dei contenuti, sulle modalità della sua realizzazione, sull'intreccio e l'integrazione con l'insieme delle strategie dell'organizzazione e con le relative politiche (dei quadri, di genere, di reinsediamento, di proselitismo, di rappresentanza e tutela), secondo un'opinione ampiamente condivisa nel sindacato non può essere sporadica o saltuaria, ma deve essere continua e vedere protagonisti i quadri e i dirigenti della Cgil.

La formazione, inoltre, deve avere ben chiare le competenze specifiche del sindacalista e, nel contempo, saper conciliare il vecchio con il nuovo, anticipare e conservare, contribuire alla costruzione di un «collante identitario» riproponendo un costante riesame della storia, la memoria, i valori dell'organizzazione. La cultura dei diritti, che la Cgil ha elaborato nel tempo e su cui fonda la propria azione, sono materia di confronto, in un processo complesso di interazioni: i modi per favorire il dialogo con le nuove generazioni appaiono centrali per consentire una sintesi tra le diverse sensibilità esistenti tra i sindacalisti. La formazione deve essere, per questo, una componente della politica dei quadri in maniera utile e realistica, «culturalmente sostenibile», collegata all'innovazione delle forme organizzative che permettano l'allargamento e il rafforzamento della rappresentanza.

Come fare? Il documento conclusivo della Conferenza di organizzazione (Roma, 29-30 maggio 2008) si sofferma sulla formazione sindacale in diversi punti, dedicando al tema uno specifico capitolo. In particolare, quando sottolinea che «i grandi mutamenti avvenuti richiedono conoscenza e nuove competenze, per cui è necessario adeguare la formazione alle esigenze del nuovo contesto», esprime una duplice necessità: che la formazione continui a garantire l'elaborazione e lo sviluppo di un sapere antico che guidi l'azione sindacale; che promuova un sapere che le giovani generazioni devono impa-

* Saul Meghnagi è presidente dell'Istituto superiore per la Formazione (Isf) di Roma.

rare a utilizzare, in relazione con la loro esperienza e conoscenza, per frangere i cambiamenti del contesto sociale politico e culturale.

Il «Progetto Ventimila. Costituzione e lavoro» è costruito in questa logica e si propone la formazione di 20.000 quadri e delegati sui temi della democrazia e dei diritti di cittadinanza. Intende precisare la natura e le ragioni dei dati identitari dell'organizzazione, con particolare riferimento ai principi della Costituzione e alla centralità del lavoro. Ha il carattere di una «azione collettiva», proponendosi di coinvolgere, in tutte le fasi di attuazione, i dirigenti della Cgil a vari livelli, gli organizzatori, i responsabili di formazione e i formatori, ciascuno secondo le proprie responsabilità.

Il progetto – definito «di sistema», in quanto connesso con la strategia complessiva della Confederazione – assume la centralità del territorio quale riferimento e indica quali contenuti strategici dell'azione futura della Cgil il rafforzamento dei legami identitari, in una dimensione intergenerazionale e interculturale, la costruzione di un nuovo radicamento, la nostra presenza garantita da un'efficacia comunicativa chiara e diffusa. Da ciò la scelta del tema «Costituzione e lavoro», nel cui ambito sono collocate quattro aree di contenuto, quadro di riferimento concettuale da tradurre in specifiche e articolate attività formative: la dignità del lavoro, la storia e la memoria, l'identità e i valori, il territorio e la comunicazione.

Il movimento dei lavoratori ha avuto un ruolo importante nella costruzione della Costituzione del nostro paese: il sindacato ha ancora oggi una funzione essenziale nella sua piena applicazione e nel suo rispetto; il lavoro va affrontato in tutte le sue forme per chiarirne la natura, le funzioni, la qualità, il valore culturale e civile: il lavoro è questione cui è legata la tenuta del tessuto sociale della nazione.

La «confederalità», ovvero la scelta a favore di un sindacato di tutti i lavoratori e non di singole categorie, è un elemento di democrazia: affronta l'insieme del lavoro nella prospettiva di uno sviluppo comune; ha una funzione di orientamento politico a favore di una società più giusta; consente di ragionare sul sindacato e progettarne il futuro; è una fonte di proposte; la solidarietà, fondamento della strategia confederale, pone al centro i diritti della persona, rinvia in questa forma ai temi della tutela, indica le linee guida della contrattazione.

L'azione intende approfondire i contenuti e le modalità di trasmissione ed elaborazione, si propone di capire quali siano le forme con cui riferimenti consolidati negli statuti e nei documenti della Cgil sono agiti, quali siano le

aspettative, le rappresentazioni, le attese dei giovani che saranno impegnati nella formazione. Dovrà individuare forme con le quali temi di carattere ampio quale quelli indicati possano essere connessi con una strategia che fa del territorio il fulcro dell'azione di reinsediamento del sindacato.

Ragionare su «Costituzione e lavoro» significa, per il sindacato, considerare passaggi importanti della propria esperienza. In questo lavoro è necessaria una grande cautela. Storia e memoria, spesso richiamate in forma congiunta, sono cose molto diverse: la storia offre una ricostruzione, suscettibile di costante rielaborazione, di un passato; la memoria esprime la forma con la quale un attore sociale fa i conti con il presente, guarda il futuro, si prepara ad affrontarlo, richiamandosi a valori ritenuti legittimamente propri. La scommessa è nella volontà e nella capacità di pensare alla possibilità di un progetto di cambiamento. Quando si ragiona in termini di identità non si evoca solo il passato né si pensa solo alla propria condizione al presente, ma si cerca di dare senso alla propria azione, a scelte e ideali, consistenza a un'idea di democrazia e di società civile.

Il Progetto Ventimila si muove in questa logica, fondata sul rispetto per il proprio passato e la responsabilità verso le generazioni future. Per questo motivo, come indica Guglielmo Epifani nella presentazione, a fianco delle linee operative si è voluto porre un insieme di contributi, di diversa matrice disciplinare e professionale, sulla scelta tematica operata e sulle sue potenzialità.

Scrivo, anche per questo, Enrico Panini, segretario confederale della Cgil: «mettere in formazione 20.000 giovani quadri, delegati e delegate nel corso del 2009 sui temi dell'identità e dei valori è anche una risposta all'evidente attacco alle organizzazioni democratiche, in una fase nella quale il rapporto fra organizzazione e individuo è molto cambiato e presenta aspetti di forte complessità. Riflettere sull'identità diventa un fatto immediatamente politico, essenziale per la tenuta e lo sviluppo della stessa organizzazione. [...] Riflettere sull'identità della Cgil significa ricercare le ragioni più profonde del nostro essere sindacato e rimotivare le comuni ragioni dello stare insieme e della scelta di fare militanza sindacale. [...] Riflettere sui valori della Cgil, che non sono solo quelli che ognuno di noi ha nel cuore, consente di orientarci nelle risposte da dare alla forte domanda di politica che c'è nel paese, confermando le ragioni di un'adesione e un'appartenenza. I temi dell'identità e dell'appartenenza si propongono alle grandi organizzazioni non corporative

– e nelle quali i legami non sono basati sulla fede o sul consumo – con straordinaria urgenza nell’esigenza crescente di senso e di guida in scelte complesse, di vita e di lavoro. C’è una dimensione politica molto alta in questa scelta, che assume il riferimento alla Costituzione come tratto costitutivo, perché identità e valori non sono immobili ma interagiscono profondamente con i processi in corso».

Adolfo Braga fa propri i contributi precedenti per riportare il ragionamento sul progetto di formazione, ponendo un’attenzione particolare al rapporto tra diverse generazioni di sindacalisti. «Una contaminazione tra generazioni si realizza se sono messe a confronto categorie di analisi di soggetti che devono entrare in relazione. Per un verso è necessario conoscere chi sono oggi i dirigenti della Cgil. Sono quadri che sono entrati nel sindacato prevalentemente alla fine degli anni settanta. Da allora ci sono stati inserimenti periodici di altre generazioni, ma le generazioni fondanti sono quelle, appunto, della generazione di fine anni settanta, che continua a essere la generazione sulla quale oggi è costruito gran parte del gruppo dirigente della Cgil. In questo modo diventa obbligatorio un cambiamento supportato da una *formazione intenzionale* che punti su una generazione da accompagnare nei percorsi di carriera. La capacità di definire un’identità comune passa anche attraverso la scelta di costruire un legame interno. La tendenza all’individualismo dei lavoratori ha spesso come ripercussione quella di isolare i sindacalisti, che si sentono abbandonati a se stessi, e questo esige ancor di più una coesione interna maggiore che aiuti a definire lo spazio di una rinnovata cultura specifica dell’organizzazione attraverso nuove categorie interpretative con cui si analizza l’attuale realtà per intervenire. Un contributo in tal senso ci viene dagli studi sull’identità che pongono l’accento sull’aspetto processuale e complesso della sua formazione. Prioritariamente va chiarito che quando si parla di attori collettivi si intende parlare di gruppi, partiti, nazioni allo stesso modo di persone in carne e ossa, attribuendo loro un’unitarietà».

David Bidussa fornisce un ulteriore contributo all’analisi, considerando che «la domanda intorno all’identità su chi si è, riguarda che cosa si è fatto. La definizione del suo contenuto, tuttavia, non è la conseguenza del ricordo. Il ricordo è una costruzione che ha il suo punto di appoggio nel presente: “quando ricordiamo – osserva il sociologo Maurice Halbwachs – partiamo

dal presente, dal sistema generale di idee che è sempre a portata di mano, dal linguaggio, dai punti di riferimento adottati dalla società, cioè da tutti i mezzi che essa mette a nostra disposizione e che noi combiniamo in modo tale da ritrovare un dettaglio, delle sfumature delle immagini o degli eventi passati e in generale dei nostri stati di coscienza passati”. Il passato dunque non torna spontaneamente, ma *si costruisce*. Anzi è un costruito fondato e definito nel quadro di riferimento del presente. In questo senso la funzione primaria della memoria non è quella di conservare il passato, bensì di adattarlo, di recuperarlo “selettivamente” o di riordinarlo, in modo da arricchire e di dare un profilo al presente».

Halbwachs – dice ancora Bidussa – sottolinea un secondo aspetto «che sottosta e presiede al meccanismo della “produzione della memoria”. Quel passato esiste, sostiene Halbwachs, solo in forza di un meccanismo che induce a recuperarlo. La memoria è socialmente condizionata. “La maggior parte delle volte, se mi sovviene un ricordo, è perché gli altri mi spingono a ricordare”. Ma ognuno non mette solo il suo ricordo. Questa dimensione condizionata e questa produzione “partecipata” fa sì che solo nella società e dalla società il singolo acquisisca ricordi, li richiami e li fissi in una scena che nel momento della rievocazione acquista significato. Per riprendere le parole dello storico Lucien Febvre: “L’uomo non si ricorda del passato: lo ricostruisce sempre. L’uomo isolato, quest’astrazione. L’uomo in gruppo, questa realtà. Non conserva il passato nella sua memoria, come i ghiacci del Nord conservano congelati i mammut millenari. Ma muove dal presente; e solo attraverso il presente, sempre, conosce, interpreta il passato”». Il progetto è per questo chiamato a operare partendo dalla memoria e dall’identità sui temi della Costituzione e del lavoro.

Il contributo di Mario Giovanni Garofalo chiarisce, da giurista, come la Costituzione italiana assuma il lavoro in tutte le sue forme. «Il lavoro che la Repubblica deve tutelare è quel lavoro che, per ostacoli di ordine economico e sociale, invece di essere strumento di sviluppo della persona del lavoratore e di partecipazione collettiva all’organizzazione politica, economica e sociale del paese, diventa un ostacolo all’uno e all’altra. Questo confine è stato «variamente nominato: debolezza contrattuale, sottoprotezione ovvero subordinazione sociale o economico sociale, dipendenza ovvero debolezza economica. Sono questi i nomi [...] più frequentemente usati per designare il fenomeno sociale, economico, ma anche giuridico. Il dibattito – devo confessare

– mi lascia alquanto freddo; salvo per il primo, quello della debolezza contrattuale, che calorosamente rifiuto perché rinvia a una dimensione esclusivamente individuale quando, evidentemente, il problema non è tale, ma di come la nostra società e il nostro modo di produzione sono strutturati».

La questione del nome, continua Garofalo, «mi lascia freddo perché, muovendoci su un piano propriamente costituzionale, non stiamo individuando delle regole, ma dei principi, nel senso chiarito da G. Zagrebelsky (1992): non si tratta, dunque, di descrivere con il necessario rigore la fattispecie che condiziona l'applicazione della regola [...] ma di individuare il valore e la sua collocazione relativa all'interno della Costituzione. Se questo è vero, ai fini del nostro discorso è sufficiente rilevare che la tutela del lavoro [...] ci dà, con sufficiente precisione (se "aderiamo", come dobbiamo, al principio), un criterio per *"prendere posizione"* di fronte a situazioni *a priori* indeterminate, quando vengano a determinarsi concretamente. Certamente oggi esistono lavori che, per il basso reddito e, soprattutto, per la precarietà che producono nelle esistenze di chi lavora, costituiscono l'ostacolo cui si riferisce l'art. 3 cpv. Può, allora, seriamente sostenersi che il principio in discorso sia muto al riguardo solo perché, in qualche modo, quei lavori non sono riconducibili alla fattispecie formale dell'art. 2094 cod.civ.? Mi sembra che la risposta non possa che essere negativa».

Posta in modo inequivocabile l'estensività della nozione di lavoro nella nostra Costituzione, la raccolta di saggi passa alla disamina della storia e della memoria nella costruzione identitaria del sindacato. «L'identità, la memoria e la storia della Cgil – scrive Adolfo Pepe, partendo dall'imponente mole di ricerche svolte in occasione del Centenario della Cgil – costituiscono un insieme concettuale e valoriale la cui valenza originale va individuata nel suo carattere non archeologico. Non stiamo, infatti, discutendo e studiando, e non abbiamo parlato e scritto, in questi anni, di un'istituzione sociale che si è esaurita o che ha esaurito le sue funzioni originali. Al contrario, abbiamo ricostruito l'identità e il complesso percorso della memoria che ha contribuito a sedimentarla e trasmetterla, sia a livello individuale sia di più ampie collettività sociali e culturali, traendola proprio dalla sua storia ancora aperta e non conclusa. In tal modo è apparso evidente come l'identità e la memoria della Cgil si identificavano con la sua stessa storia, a partire dal ruolo politico-sociale che essa svolge attualmente. Discutendo dell'identità attraverso la storia abbiamo fornito la prospettiva politica per una riflessione sul

futuro dell'azione della Cgil e del sindacato nella rappresentanza sociale del lavoro e delle sue inscindibili connessioni con l'intera struttura della società. In altri termini, identità, memoria e storia della rappresentanza sociale del lavoro, lette attraverso la lunga durata della Cgil, si sono rivelati elementi essenziali e originali per incontrare la vicenda nazionale, la sua identità, la sua solidità. Soprattutto per interrogarci sul ciclo unitario della storia italiana, di cui il lavoro è stato fattore preminente, e sulle nuove dimensioni che lo Stato e la società italiana vengono ad assumere nella profonda trasformazione geopolitica ed economica in atto nel sistema degli Stati, soprattutto dell'area liberal-democratica, e dei loro fondamenti etico-politici».

In una logica coerente con la premessa del giurista e degli storici, Ida Regalia osserva che, a fianco del ricordo, della memoria e dell'identità, la sfida per il sindacato «diviene dunque quella di ampliare progressivamente l'orizzonte dell'iniziativa, spostando il fuoco dell'attenzione dalla difesa del posto di lavoro o di una specifica condizione lavorativa, comunque definita, alla promozione di modi di regolare e fornire solida tutela a tutte le svariate forme di transizione sul mercato che interessano gli individui e che sono richieste dall'attuale modo di funzionare dei sistemi produttivi, nazionali e transnazionali. In questo modo il sindacato si ritroverebbe a diventare nuovo importante punto di riferimento per ciascun lavoratore nei momenti diversi del suo percorso, della sua carriera lavorativa, e interlocutore prezioso per le imprese e per le istituzioni. [...] È indubbio che una prospettiva di innovazione e ampliamento dell'iniziativa sindacale attraverso una logica di sperimentazione consapevole, volta alla rappresentanza delle diversità e alla rappresentanza nelle transizioni, tende a trovare il proprio primo radicamento a livello locale: dentro e ancor più attorno alle imprese cui appartengono o attorno cui orbitano i lavoratori di un dato territorio. È qui infatti che è possibile entrare in contatto con coloro che si intende rappresentare a partire dalle loro specificità».

Date queste premesse, Luigi Martini apre un altro livello dell'analisi, costituito dal modo con il quale il sindacato ha presentato, e può presentare, se stesso, non solo attraverso la formulazione scritta o parlata delle proprie idee, ma attraverso il complesso delle rappresentazioni iconografiche. Scrive Martini: «Non si potrebbe elaborare una storia compiuta sulle classi sociali che si sono affermate e che hanno dominato nel Rinascimento senza prendere in

considerazione i segni visivi che grazie alla loro azione economica, istituzionale, militare, di indirizzo e promozione, hanno impresso alla storia: nelle arti, nelle architetture, nell'urbanistica, nella letteratura. La stessa considerazione vale per le altre classi sociali, e anche per la storia di grandi fenomeni culturali e di pensiero religioso. Ovviamente i segni visivi non sono l'unica unità di misura né la principale per verificare il peso specifico delle diverse classi sociali nella storia. La natura e l'estensione dei diritti proposti o conquistati, l'idea e l'organizzazione dello Stato, il dibattito interno e la forma politico-organizzativa che si sono date le diverse classi, l'espansione e l'innovazione economica promossa, sono alcuni dei tanti parametri necessari per valutarne l'importanza sociale e storica, ma sono i segni visivi che contribuiscono in modo originale a definirne il peso specifico nella produzione di valori nuovi, quindi nella loro capacità di essere classe dirigente. Per questa ragione ho desiderato che le iniziative espositive e di approfondimento del Centenario della Cgil, ovviamente quelle da me curate, si concentrassero su questo aspetto, avessero l'ambizione di misurarsi con questo tema, convinto che fosse possibile sia verificare se il movimento dei lavoratori ha avuto la capacità di imprimere propri segni visivi nella storia di questo ultimo secolo e mezzo, producendo quindi novità visive nella storia italiana, così come avevano prodotto tutte le altre classi che avevano assunto un ruolo di potere reale, sia realizzare questa verifica analizzando e utilizzando le immagini nate grazie al lavoro e ai lavoratori, a quel variegato sistema di organizzazioni sorte per essere protagoniste e i lavoratori non più sudditi o servitori e sfruttati senza diritti».

Il Progetto Ventimila affronterà molti dei temi presi in esame dai diversi testi forniti e da altri che saranno prodotti: i risultati del progetto, anche per l'ampia partecipazione prevista, si delinea come un importante contributo esso stesso alla ricerca sui giovani, sulla rappresentanza e sul possibile futuro del sindacato.