

# I valori di un'organizzazione di rappresentanza

*Enrico Panini*

1. Un dato indiscutibile della società italiana odierna è costituito dall'indebolimento dei movimenti e delle organizzazioni collettive. L'insicurezza e la preoccupazione per sé e per le persone care sono evidenziati come tratti tipici del mondo del lavoro e della società nel suo complesso, e in questa fase hanno favorito l'isolamento e la solitudine, impedendo di vivere i soggetti della rappresentanza collettiva come opportunità per uscire dalla propria condizione. Il futuro sembra dipendere più da dinamiche e processi non prefigurabili né governabili che da esiti di processi fondati su un'elaborazione di alto profilo e un confronto tra soggetti della rappresentanza. La crescita economica è conclamata come valore in sé, non come condizione per una effettiva giustizia e uguaglianza.

La crisi dei valori che possiamo osservare non significa assenza di valori, ma frammentazione degli stessi. In questo senso il tentativo di ricomporli in un'idea comune e unitaria diventa più difficile e complicato. Per tali ragioni definire un'identità condivisa e rifletterla nella nostra azione sindacale spesso si scontra con una difficoltà strutturale della società in cui viviamo.

La tenuta di una democrazia non può, peraltro, basarsi su un approccio fondato sulle sole variabili economiche: esige un'elaborazione culturale condivisa, assume la dialettica tra diverse posizioni come un elemento di ricchezza, propone riferimenti etici su cui poggiare analisi, scelte e decisioni.

E, se non appare semplice la decodifica dei tratti costitutivi del mondo nel quale ci troviamo a vivere, è viceversa chiara la relazione tra dignità, lavoro e cittadinanza: unità di intenti e comune condivisione dei valori di riferimento sono la condizione necessaria per fare fronte alla possibile accettazione passiva dell'attuale crisi culturale e del disagio generalizzato.

Un altro aspetto che dobbiamo tenere presente è il mutamento profondo del linguaggio, speculare al mutamento e allo svilimento dei valori della

\* Enrico Panini è segretario confederale della Cgil nazionale.

nostra democrazia. Alcune parole fortemente simboliche, che richiamano valori alti nel comune sentire, hanno cambiato il loro significato profondo, molto spesso richiamando nell'opinione pubblica un'accezione persino negativa. Questo elemento comunicativo non può essere sottovalutato da chi, come noi, utilizza tutti i giorni la parola per trasmettere valori.

**2.** La solidarietà e la partecipazione, il rispetto dei diritti e l'impegno nei doveri, la libertà dal bisogno e non del mercato, la valorizzazione del lavoro e della sua qualità, il riconoscimento delle diversità e la tutela dei diversi, le regole necessarie e formalmente definite in un stato democratico e di diritto, sono i principi su cui fondare un progetto di società e contrastare la tendenza a ricercare da soli soluzioni a problemi collettivi.

La Cgil è un'organizzazione sociale che ha agito con coerenza e determinazione in questa direzione, nella ricerca di forme di convivenza in cui la protezione, la sicurezza, il pieno godimento del benessere fossero parte costitutiva di una società degna di definirsi civile. Ha operato con responsabilità e rigore a tal fine, richiamandosi alla propria storia e alla propria tradizione culturale. Da essa è nata, in misura significativa, la Costituzione della Repubblica, nella quale sono sottolineati il valore e la priorità del lavoro. A essa si richiama la Cgil, in questa fase storica, per affrontare i problemi che abbiamo davanti.

**3.** La risposta, sulla base dei principi enucleati, alla deriva morale e culturale del paese non è tuttavia semplice: necessita di idee assunte come dato condiviso, di una militanza continua fatta di dedizione, impegno, passione per un'azione di lungo respiro, di un movimento di massa da ricostruire e riorganizzare. L'individualismo, indicato come uno dei tratti strutturali delle varie forme dell'identità, è un limite con cui confrontarsi, per superare la fragilità di tutte le forme dell'adesione e dell'appartenenza.

All'individuo, monade isolata, in continua competizione con il resto dell'umanità, continuiamo a preferire le persone consapevoli che la loro identità è possibile perché interagiscono con altre identità, sentendosi a pieno titolo espressione partecipe di una comunità.

I cambiamenti sociali ed economici, nel corso di una crisi di portata storica, costringono la Cgil, per questo, ad affrontare il problema della frammentazione sociale, candidandosi a istanza forte di tutela collettiva

per affrontare con decisione il nuovo: governare in ogni luogo le trasformazioni; difendere, e se possibile estendere, nel lavoro e nel territorio, i diritti; agire per dare risposte a un malessere di ampiezza inedita, con un'azione collettiva.

Da ciò una posizione chiara e determinata, da parte di un soggetto della rappresentanza e della tutela sociale, a ripensare il proprio modo di essere per rispondere, con tutte le proprie forze, a una sfida di proporzioni enormi.

4. È questo il contesto di riferimento del «Progetto Ventimila» che nasce, quindi, sulla base di alcune scelte di carattere generale:

- la necessità di mettere in campo un'idea di formazione sindacale che, ponendo in relazione categorie e confederazioni su progettazione, definizione dei contenuti e gestione delle iniziative, renda praticabile un ampio progetto nazionale;

- la convinzione che il rapporto fra i giovani dirigenti (nell'accezione più ampia) sindacali e l'organizzazione debba nutrirsi di intenzionalità e di progettualità, perché le modalità con le quali in questi anni si arriva all'impegno sindacale spesso escludono la formazione precedente di una coscienza politica collettiva come in altre fasi è stato;

- la necessità di mettere in campo una quantità di risorse e di volontà tale da determinare positivi cambiamenti nell'organizzazione in tempi rapidi, a fronte di una crisi economica globale e di una crisi culturale che costringono il sindacato a confrontarsi con scenari inediti.

5. La scelta di lavorare sull'identità e i valori risponde alle seguenti esigenze:

- identità e valori rappresentano il contenuto fondamentale dello stare insieme in una grande organizzazione di massa, la loro esplicitazione e condivisione è alimento primo per un'azione politica conseguente e condivisa;

- in altre fasi la politica e i movimenti hanno rappresentato una fucina nella quale si costruivano identità e valori, coscienza politica e senso di appartenenza. In una fase ormai lontana, addirittura, l'una e gli altri venivano allocati in una dimensione esterna e tutta politica della militanza. La scelta degli anni novanta di dare alla Cgil una base programmatica fa di questi temi, invece, un elemento di crescita e di forza dell'organizzazione, fondamentale anche per capire i cambiamenti necessari e viverli come un corpo che si pensa come un soggetto collettivo.

6. La formazione nel sindacato e per il sindacato è una questione frequentemente richiamata nel nostro agire. Quando si tratta di acquisire competenze specifiche, o di affrontare problemi nuovi, sempre si sollecita l'esigenza di un'attività formativa.

Il salto di qualità che mette in campo il Progetto Ventimila è rappresentato dalla scelta di legare strettamente la formazione alle tante domande e contraddizioni che attraversano questa fase, cominciando ad assumere una progettazione di respiro nazionale. Tale è, infatti, un percorso formativo che, corrispondendo a priorità discusse e condivise, impegna l'insieme dell'organizzazione.

Questa scelta è una precisa conseguenza della Conferenza d'organizzazione e della complessa fase attuativa che ne è seguita, nella quale abbiamo assunto il valore della dimensione «politica» della formazione sindacale, deciso di cominciare a fare formazione proprio sui temi oggi più sensibili in conseguenza della crisi, di farlo costruendo sinergie, valorizzando le categorie e i diversi livelli dell'organizzazione a partire dalle esperienze maturate sul campo.

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.

Inoltre rappresenta un'operazione culturale in senso lato, prima che politica. Noi non siamo indenni dai mutamenti della società in cui viviamo, pensare che la nostra organizzazione non sia toccata dalla frammentazione e dallo smarrimento dei valori significa leggere una realtà parziale. Per fronteggiare questo mutamento è necessario dare una risposta culturale alta, che non può non partire dalla conoscenza di noi e del nostro passato, come la condizione del nostro presente e dei valori che hanno visto la condizione di milioni di uomini e di donne.

7. 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. Significa sapere che «noi siamo ciò che siamo stati»: la formazione, quindi, deve diventare un'occasione per rivi-

vere il nostro cammino, trovando anche in questo vissuto sensate spiegazioni del perché ci siamo oggi e ci saremo domani.

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.

L'insieme di questi motivi ci induce oggi a ragionare sulla Cgil in termini di *missione* e di *obiettivi* al fine di costruire, su questa base, le linee direttrici di un progetto inedito di autoriforma e di dialogo con i propri delegati e i propri quadri<sup>1</sup>.

### 7.1. Missione

Un esame dei testi fondamentali che regolano la Cgil (Statuto, Tesi e risoluzioni congressuali, Programma fondamentale ecc.) consente di individuare la seguente ampia definizione, che commenteremo sinteticamente nei passaggi più rilevanti.

*«La Cgil è un sindacato generale<sup>2</sup> dei diritti, perché tutela e promuove la piena affermazione dei diritti<sup>3</sup> individuali e collettivi, e delle solidarietà, perché informa la propria azione nella consapevolezza che non sia possibile tutelare e affermare diritti prescindendo dalle condizioni complessive di chi si rappresenta».*

<sup>1</sup> La Cgil in questi mesi ha assunto decisioni innovative e molto importanti, oltre al Progetto Ventimila. In particolare mi riferisco alla scelta di dotarsi del «bilancio sociale», uno strumento di straordinario interesse per rendicontare la propria attività su un versante non solo economico e per mettere sotto osservazione il rapporto fra questa e la missione che caratterizza l'organizzazione. Questa scelta ha richiesto, innanzitutto, di ragionare molto – e di farlo collegialmente – per descrivere e condividere la missione e gli obiettivi della Cgil, e di ricercarne le radici nei documenti fondamentali dell'organizzazione. A quel lavoro collettivo fanno riferimento le parti che seguono.

<sup>2</sup> Statuto, art. 1.

<sup>3</sup> Preambolo, Tesi XIII Congresso.

*Sindacato generale.* È la scelta di una dimensione della Confederazione che rifugge dalla rappresentanza corporativa degli interessi e delle aspettative organizzate o dal concepirsi come somma di categorie o di mestieri. In questo senso, sia nella declinazione dei diritti sia della solidarietà, termini che entrano prepotentemente nella cultura e nella pratica del nostro sindacato con la Conferenza di programma del 1989, si esplicita una dimensione in grado di rappresentare il punto di vista del lavoro e, contemporaneamente, di considerare gli interessi generali del paese. Rappresentare i diritti del lavoro non contraddice l'assunzione di un punto di vista più generale, che riguarda la considerazione di chi lavora come di una persona, quindi una dimensione più complessiva. Netta la rottura con il sindacalismo corporativo e di mestiere, ma molto netta anche la diversità da altre forme associative del sindacalismo confederale che basano sul raggruppamento di categoria la loro natura. Il punto di vista generale implica un approccio più complesso e caratteristiche peculiari.

*«Si fonda sulla pratica dell'autonomia<sup>4</sup> nel rappresentare gli interessi generali dei lavoratori<sup>5</sup> e dei pensionati, e nel farli interagire con gli interessi di altre parti sociali, con gli assetti statuali e politici, con il governo dell'economia, con il complesso dell'organizzazione sociale<sup>6</sup>».*

*Pratica dell'autonomia.* Le ragioni dell'autonomia affondano le radici nella storia della Cgil. La pratica dell'autonomia rappresenta la capacità di determinare orientamenti e decisioni a partire dal merito sindacale e di valutare i risultati a partire dalle proprie posizioni. Ciò significa evitare l'assunzione di un punto di vista altro da quello del lavoro o dalla condizione degli anziani; la pratica dell'autonomia consente di non assumere orientamenti a priori. L'autonomia è la condizione per affermare pari dignità tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale. Un sindacato rappresenta una parte sociale e deve battersi per la realizzazione degli obiettivi della sua parte, per migliorarne la condizione materiale senza subordinare la propria azione al giudizio su una determinata maggioranza politica. Autonomia non significa indifferenza, significa l'impegno a rappresentare le ragioni del lavoro come unico vincolo per la propria azione.

<sup>4</sup> Statuto, art. 1; Preambolo Programma fondamentale XIII Congresso.

<sup>5</sup> Preambolo Programma fondamentale XIII Congresso.

<sup>6</sup> Preambolo Programma fondamentale XIII Congresso.

L'interazione con gli interessi di altre parti sociali rappresenta un'affermazione che completa il concetto di «autonomia» e che considera il lavoro motore della crescita del paese in termini non pregiudizialmente conflittuali, ma su un piano di forte determinazione delle proprie convinzioni.

«La sua natura è programmatica, unitaria, democratica, pluralista».

*Programmatica.* La Cgil non si basa su opzioni di carattere ideologico o astratte ma su un programma che rappresenta lo strumento che ne definisce identità e ruolo nel nostro paese. La scelta di dotarsi di un programma – siamo nel 1989 con Bruno Trentin – significa:

- assumere l'impegno a superare la frattura che può esistere fra le affermazioni di principi e di valori e una pratica sindacale e contrattuale inadeguata e contraddittoria;
- individuare innovazioni nel processo decisionale, nella formazione dei gruppi dirigenti, nella ridefinizione dei poteri e delle responsabilità, capaci di rimuovere queste contraddizioni.

Attraverso il programma la Cgil cambia e rinnova se stessa, i criteri e i parametri di valutazione e di giudizio coi quali analizza la realtà.

*Unitaria e pluralista.* Nel suo interno convivono culture diverse, posizioni e orientamenti che si confrontano, fermo restando il ruolo degli organismi dirigenti per quanto riguarda le scelte dell'organizzazione. L'autonomia, come valore primario della Cgil, trova il suo fondamento nella capacità di elaborazione programmatica, nel pluralismo interno e attraverso la pratica della democrazia di organizzazione e di mandato. In questo contesto la Cgil valorizza il suo pluralismo di natura programmatica fondato sulla continua ricerca di sintesi unitaria sul merito, evitando una dialettica definita aprioristicamente per divisioni politiche o ideologiche. Unitarietà e pluralismo non sono una contraddizione in termini: rappresentano una sfida difficile tanto più in una società che tende a esaltare l'individuale più che il collettivo, senza giungere mai a una ricomposizione.

*Democratica.* I processi interni ispirati al principio democratico della rappresentanza costituiscono un elemento essenziale per la nostra organizzazione: dalle istanze più complesse a quelle più vicine al territorio, il valore della democrazia nelle decisioni e nella scelta degli uomini e delle donne rappresenta una costante che ha orientato sempre la nostra azione sindacale e che fa la differenza nel modo in cui vengono sostenute le nostre rivendicazioni.

«È un'organizzazione pluri-etnica, di donne e di uomini<sup>7</sup>».

Ognuno di questi termini è il frutto di scelte molto rilevanti, alcune delle quali non ancora compiutamente esplorate nel nostro agire concreto.

*Pluri-etnica.* Non solo al nostro sindacato si iscrivono persone nate in altri paesi o appartenenti a una diversa etnia, ma la formazione dei gruppi dirigenti e l'assunzione delle massime responsabilità risponde a questa base associativa ampia. In un prossimo futuro, come Trentin denunciò con grande lucidità diverso tempo fa, dovremo chiederci se la "i" della nostra sigla avrà ancora un senso.

*Di donne e di uomini.* Indica la consapevolezza della irriducibilità della differenza di genere come un punto irrinunciabile nella vita organizzativa della Cgil e nelle sue scelte rivendicative.

«Organizza lavoratori, disoccupati, giovani, pensionati e anziani<sup>8</sup>»

*Organizza.* La nostra scelta è per una rappresentanza molto ampia, non escludente alcun soggetto che si pone in una condizione subordinata. Molto significativo il riferimento all'organizzare i giovani, un fatto che intende allargare l'azione dell'organizzazione ai temi della condizione giovanile, quindi a un orizzonte molto più ampio e compiuto del mondo del lavoro, in ciò mettendo a pratica le migliori esperienze maturate con il movimento degli studenti nei decenni scorsi.

«Opera per aprire nuovi spazi ai diritti universali<sup>9</sup> e alle libertà dei cittadini, soprattutto dei più deboli<sup>10</sup>, per eliminare ogni forma di precarietà<sup>11</sup> e di esclusione sociale<sup>12</sup>, per rafforzare la contrattazione e per riaffermare il diritto all'autorealizzazione<sup>13</sup> nel lavoro e nella vita civile».

*Autorealizzazione.* Intesa come possibilità di esprimere le proprie capacità e qualità, e di avere soddisfazione dal e nel lavoro. È un concetto densissimo, ci riporta immediatamente alla Costituzione e all'obbligo per lo Stato di rimuovere gli ostacoli che impediscono il pieno sviluppo della persona uma-

<sup>7</sup> Statuto, art. 1.

<sup>8</sup> Sintesi da Statuto, art. 1.

<sup>9</sup> Programma fondamentale, cap. 5 § 1, XIII Congresso.

<sup>10</sup> Programma fondamentale, cap. 5 § 1, XIII Congresso; Tesi n. 7 § 4.3, XV Congresso.

<sup>11</sup> Preambolo Tesi congressuali § 7 e § 9, XV Congresso.

<sup>12</sup> Tesi n. 4 § 2, XV Congresso.

<sup>13</sup> Tesi n. 4 § 2, XV Congresso.



na. Implica un'idea molto matura del lavoro, non solo come sfruttamento ma come attività che deve consentire alla persona di vedersi riconosciuta professionalità, competenza e soggettività, contemporaneamente rivendica una strategia contrattuale ampia. L'autorealizzazione ha come corollario fondamentale la possibilità di usufruire di una solida cultura (con conseguente investimento nella scuola pubblica, in primis) per sostenere le proprie convinzioni e la propria dignità di uomo o di donna.

*«Con la sua azione intende concorrere a realizzare una rinascita civile e morale del paese<sup>14</sup> e una società più libera, più giusta e più solidale<sup>15</sup>, fondata sulla centralità del valore del lavoro<sup>16</sup> e sulla crescita professionale e culturale delle persone<sup>17</sup>».*

*Libera.* Valore che arricchisce la missione della Cgil in modo peculiare: la libertà non solo va continuamente difesa, ma arricchita e affermata a partire dalla realizzazione delle persone.

*Crescita professionale e culturale.* È il completamento della centralità del lavoro inteso in modo dinamico, nel quale il punto di vista del lavoro modifica i dati di partenza.

*Centralità del valore del lavoro.* È un concetto che trova il suo riferimento nella Carta costituzionale e definisce la nostra Repubblica. Nasce dalla consapevolezza che il lavoro costituisce l'elemento centrale per la democrazia, in quanto determina il passaggio dall'uguaglianza formale all'uguaglianza di fatto.

## 7.2. Obiettivi

*«Svolge, attraverso le sue strutture orizzontali e verticali, funzioni di tutela sindacale, di contrattazione e di rappresentanza generale, di concertazione<sup>18</sup>, di mediazione tra interessi divergenti e di partecipazione democratica<sup>19</sup>».*

*Strutture orizzontali e verticali.* Sono le strutture confederali e le categorie, le une e le altre parti costitutive della Cgil. Insieme danno la misura della confederalità.

<sup>14</sup> Preambolo Tesi congressuali § 1, XV Congresso.

<sup>15</sup> Preambolo Programma fondamentale, XIII Congresso.

<sup>16</sup> Preambolo Tesi congressuali § 1, XV Congresso.

<sup>17</sup> Programma fondamentale.

<sup>18</sup> Tesi n. 9 § 1.4, XV Congresso.

<sup>19</sup> Preambolo Tesi congressuali § 7, XV Congresso.

*Partecipazione democratica.* È un concetto antico ma di grande attualità. Il divenire complesso delle democrazie moderne marca una distanza sempre più ampia con i cittadini. La partecipazione alle scelte della nostra organizzazione degli iscritti rappresenta una palestra rispetto anche a un nuovo concetto di cittadinanza.

*«Afferma la complementarità tra la rappresentanza collettiva e la tutela individuale<sup>20</sup>, in coerenza con una domanda sociale sempre più complessa e diversificata<sup>21</sup>».*

*Complementarità.* L'attività della Cgil tiene insieme tutti gli aspetti e non si esaurisce nella rappresentanza collettiva (contratti, vertenze ecc.), così come l'attività di servizio individuale non può far venire meno la dimensione contrattuale. La tutela individuale, lungi dall'essere ridicibile a un mero servizio, risponde a una fase specifica dello sviluppo nella quale l'individuo ha la necessità di potersi orientare, rappresentare, difendere sul versante dei diritti individuali. Tutela collettiva e tutela individuale devono poi interagire per gli effetti positivi che questo può determinare sul versante dell'affermazione dei diritti.

*«Pratica la confederalità, intesa come cultura che deve concretamente attraversare l'insieme delle strutture al fine di salvaguardare il ruolo e la funzione di sindacato generale, e l'integrazione tra strutture confederali e di categoria sulle diverse materie, come condizione necessaria per rendere più efficace l'iniziativa<sup>22</sup>».*

*Pratica la confederalità.* La confederalità è cultura e pratica coerente. La confederalità privilegia l'interesse generale, valorizza le specificità (salario, orario, organizzazione del lavoro), sempre collocandole dentro un orizzonte comune. Essa rappresenta una scelta strategica per la Cgil ma, nello stesso tempo, l'accentuazione sulla «pratica» ne fa una scelta mai data una volta per tutte ma continuamente da alimentare.

**8.** La sfida culturale che dobbiamo affrontare è, per tutto ciò, molto alta e determinata dai mutamenti della nostra società. I valori che ritroviamo nei

<sup>20</sup> Tesi n. 10 § 4, XV Congresso.

<sup>21</sup> Tesi n. 10 § 4, XV Congresso.

<sup>22</sup> Dal documento conclusivo della Conferenza di organizzazione, maggio 2008.

documenti costitutivi la nostra organizzazione definiscono, ma non esauriscono, l'essenza della nostra identità. Il dovere della memoria, di quella cioè che è stata la nostra storia e i valori che sono vissuti attraverso lotte e rivendicazioni, deve costituire un punto di riferimento.

La memoria collettiva può costituire il collante tra le generazioni. Deve essere quindi riattualizzata e rielaborata continuamente per dare un senso alle scelte, indicare le linee guida nell'azione presente, definire il futuro. Un progetto formativo non può prescindere dall'idea che la ricostruzione comune della nostra storia costituisce il miglior percorso per definire e condividere l'identità del nostro sindacato.

Occorre tenere presente, tra l'altro, che la rapidità dei processi contrasta con il percorso di condivisione dell'identità, fatto di tempi distesi. Le modalità di comunicazione, ma anche di formazione e informazione, attraverso gli strumenti tecnologici, costituiscono un potente mezzo di espansione della memoria sociale.

Questo significa che, anche in prospettiva, dovremo individuare una sorta di sistema permanente di formazione/informazione, aperto, per proseguire il percorso avviato. Non si tratta di un progetto una tantum, ma dell'avvio di un percorso che deve tendere a costruire e a dare opportunità ai giovani dirigenti della Cgil di elaborare, socializzare, accrescere insieme la riflessione sulla memoria e lo sviluppo sia dell'organizzazione sia della democrazia nel nostro paese.