

Dal PCI alla CGIL

Torino, primavera 1983.

Tutto ebbe inizio un pomeriggio del mese di maggio del 1983, alla vigilia di un mio viaggio a Berra, in provincia di Ferrara, per avviare un gemellaggio tra una prima classe della Scuola Media “Amedeo Peyron” del quartiere Nizza- Millefonti di Torino, e l’omologo Istituto Statale della cittadina situata a pochi chilometri da Serravalle, verso l’Adriatico, dove il grande fiume si divide in due rami, quello del Po di Venezia, e quello del Po di Goro.

Il pomeriggio prima della partenza ero nella sede della 9° Circoscrizione Nizza Millefonti, nella quale rivestivo la carica di Consigliere. Stavo preparando la cartelletta contenente la relazione che Alberto Ristori, il Presidente della Circoscrizione, aveva preparato per il Sindaco di Berra, nella quale erano sottolineate le motivazioni che avevano ispirato l’iniziativa di scambio culturale tra gli allievi delle due classi, quando fui richiamato da un impiegato della segreteria che mi segnalava la telefonata, inattesa, di un compagno del PCI, un certo Spartaco, che aveva urgenza di parlarmi.

In quel momento, lo confesso, ci misi un po’ ad accostare il nome del compagno alla persona, anche perché, dall’ultimo contatto che avevo avuto con lui, erano trascorsi quasi quattro mesi.

Spartaco Attolini lo avevo conosciuto a gennaio del 1983, ad un corso che si era svolto al Palmiro Togliatti, l’Istituto di Studi Comunisti delle Frattocchie, sui Colli Albani, vicino

Roma, per studiare i documenti del Congresso che si sarebbe tenuto mesi dopo, l’ultimo a cui aveva partecipato il compianto compagno Enrico Berlinguer.

Una sera, al termine delle lezioni, poiché non eravamo usciti dall’Istituto, con Spartaco, in una lunga chiacchierata ci eravamo soffermati sui temi emersi durante la lezione con il Direttore del Centro Studi Comunisti. Alla fine dell’appassionata riflessione, lui mi aveva chiesto se, al ritorno a Torino, fossi stato disposto a fare un’esperienza nel sindacato della CGIL Funzione Pubblica, nel quale lui aveva la responsabilità della zona di Settimo Torinese. Gli avevo detto di sì, per non deluderlo ma, lo ammetto, senza essermi reso davvero conto di cosa mi stesse chiedendo. Non sapevo dell’esistenza di quel sindacato di categoria che era stato istituito solo tre anni prima, per accorpate novantasei sindacati di professione. Lo scopo era di portare confederalità nella realtà della Pubblica Amministrazione, che sino ad allora era stata un feudo della CISL, la quale aveva molti riscontri, diciamo così, con i parlamentari della Democrazia Cristiana, partito di governo per oltre cinquant’anni.

Ero andato a rispondere al telefono e Spartaco mi aveva detto di aver risolto la questione. La componente comunista della CGIL di Torino aveva deciso - all’epoca i nomi di chi poteva entrare a far parte degli apparati erano decisi dalla componente, che in quella fase storica deteneva il 67% della maggioranza - esprimendo il proprio assenso al mio coinvolgimento nella CGIL Funzione Pubblica, come suo supporto nella struttura zonale di Settimo Torinese.

Mi aveva chiesto se fossi contento di quanto mi stava comunicando ma, siccome mi ero sentito a disagio per una notizia che proprio non mi aspettavo, gli confessai di essere confuso, e che quella sera, al Palmiro Togliatti, non avevo ben

compreso cosa mi stesse chiedendo. Gli avevo detto di sì, era vero, ma lo avevo fatto per non deluderlo, soprattutto dopo la lunga chiacchierata, nel corso della quale, a tutto campo, avevamo immaginato la strada che ci avrebbe portato al sol dell'avvenire.

Spartaco era rimasto ammutolito, ma presto avrei cominciato a conoscerlo bene per capire come quei suoi silenzi nascondessero il gelo dell'animo. Infatti, dopo il suo no-comment di fatto, senza far trasparire il suo disappunto per la mia reazione, mi aveva detto di comprendere un certo mio disorientamento, ma di non dividerlo.

“Ora non possiamo tornare indietro” mi aveva detto con calma glaciale. “Quella sera avevi dato la tua disponibilità, perciò sono andato avanti. Ora c'è l'assenso e non posso tornare indietro. Il primo giugno ti presenterai in via Garibaldi, al Segretario Provinciale della Funzione Pubblica, così lui ti spiegherà ciò che ci sarà da fare. Se tu decidessi di rinunciare, lo comunicherai a lui.”

Non mi aveva detto altro.

Non ci eravamo detti niente di più.

Ne avevo parlato subito con Alberto Ristori, che aveva accolto la notizia con un sorriso e mi aveva incoraggiato a fare quell'esperienza. Ma, avendo percepito la mia indecisione, mi aveva ricordato che avevo il dovere di restituire ciò che il Partito aveva investito per la mia formazione politica. E mi aveva dato, ridendo sotto i baffi, la più classica delle pacche sulle spalle.

Il giorno dopo ero partito per Berra, per il gemellaggio tra le due classi di prima media, con quella nuvola greve addensata sui pensieri. Ma, al ritorno, avevo sbrigato tutte le pratiche per il distacco sindacale.

Le condizioni di vita

Settimo Torinese, autunno 1987.

Erano già passati tre anni dalla rottura dell'unità sindacale e, all'ordine del giorno di quel direttivo camerale, poiché arrivavano segnali di diffusa inquietudine, avevamo deciso di sentire quali fossero le convinzioni maturate tra le lavoratrici e i lavoratori sui valori dell'unità sindacale. Perché l'astio tra la gente, provocato dal taglio dei tre punti di scala mobile, non solo non si era sopito ma, anzi, era lievitato, creando forti tensioni nei luoghi di lavoro.

Era emerso il rifiuto totale delle regole che avevano retto il rapporto con gli altri sindacati. Un fenomeno che stava causando la disgregazione del movimento sindacale nel suo complesso, al di là delle sigle, con la conseguente caduta dei valori tradizionali, cioè quelli dello stare insieme, per tradurre in azione le sollecitazioni provenienti dagli addetti alla produzione.

I diversi interventi, effettuati dai delegati nel corso di una riunione del Direttivo della Camera del Lavoro di Settimo, avevano messo in luce la determinazione dei rappresentanti dei luoghi di lavoro ad essere attivi, protagonisti, nella ricerca di un miglioramento delle condizioni di vita, con l'obiettivo di un reddito più vicino al reale bisogno delle famiglie. Un obiettivo che era stato spesso mortificato da politiche sindacali che, secondo gli intervenuti, avevano favorito la stabilità dei piani industriali, a discapito delle condizioni di lavoro. Quel dibattito aveva mostrato come fosse matura l'esigenza

di una più significativa presenza delle persone nell'assetto sociale ed economico, ma anche della loro reale collocazione nel mondo del lavoro. Perché il messaggio di benessere, amplificato dagli spot pubblicitari, aveva creato nuovi bisogni. Così, la consapevolezza politica del mondo del lavoro, stuzzicata dalla cultura del consumismo, ora rivendicava il costo del ruolo che era stato evocato nell'immaginario e si era fatto strada nella quotidianità della gente, che era decisa a non fare più sconti ad alcuno. Era crollato il modello sindacale che ambiva ad obiettivi esaltanti, di prospettiva, perché era stata fatta la scelta della politica dei due tempi, cioè quella del "prima rendiamo solide le aziende, poi il benessere delle persone che, nel frattempo, sarebbe stato salvaguardato dalla stessa stabilità delle imprese." La gente si sentiva tradita, e chiedeva di contare subito su tutto. Un clima che imponeva altre scelte nell'elaborazione di una rinnovata strategia della rappresentanza.

La base, quindi, chiedeva alla CGIL di affermare diffusamente la propria presenza sul territorio e nei luoghi di lavoro, senza preoccuparsi di urtare la suscettibilità degli organismi delle altre due organizzazioni sindacali, per perseguire una linea di negoziazione che portasse ad accordi di salvaguardia delle migliori condizioni di vita. In quella riunione, i diversi interventi chiedevano più sicurezza nell'ambiente di lavoro e la garanzia di maggiore tutela della salute. Si proponevano un piano di lavoro e un'operatività che risultassero, da subito, chiari alle controparti. E al gruppo dirigente della Camera del Lavoro locale di assumere il coraggio politico di superare la logica dell'unità sindacale a tutti i costi con CISL e UIL. Di sviluppare la contrattazione decentrata con i Comuni, per fare in modo che i Sindaci e le Giunte Comunali facessero pesare il loro sostegno alle rivendicazioni della CGIL.

Ma era una richiesta di operatività che aveva il limite di non tenere conto del livello nazionale, che continuava a vedere la presenza sui tavoli di contrattazione con gli altri due Sindacati, nonostante la rottura conseguente all'accordo di "San Valentino" del 1984.

Era una questione che pesava sugli umori delle delegate e dei delegati presenti nel Direttivo della Camera del Lavoro, che denunciavano le carenze della democrazia sindacale quali cause principali della stessa scarsa capacità operativa. Tutti gli interventi sostenevano che l'incertezza nel proseguire da soli come CGIL faceva da freno alla lotta sindacale.

Una compagna della Lancia di Chivasso, con forza, aveva chiesto "rispetto del meccanismo che regola l'organizzazione. Ci sono le idee, quindi si progetta, si definisce un piano per realizzare gli obiettivi concordati e ci si organizza. E al Direttivo spetta il compito di controllare ciò che è stato fatto. Non è la prima volta che dedichiamo tempo alle idee, ma non è mai stato speso tempo per la progettazione, troppo poco. Ad oggi, non abbiamo realizzato quasi nulla. Dunque, abbiamo il dovere di controllare le ragioni di questo fallimento." Un intervento appassionato che si era concluso con la richiesta di attribuire maggiore responsabilità alla Segreteria della Camera del Lavoro di Settimo.

Per mettere in pratica quelle rivendicazioni, le potenzialità c'erano tutte. Si trattava solo di prenderne coscienza. Bisognava diventare una squadra. Lo situazione si stava facendo critica. Il fenomeno della nascita dei sindacati autonomi stava prendendo piede e apriva discussioni tra la gente, incuriosita dagli slogan che inneggiavano all'indipendenza. Ora, con il senno di poi, mi chiedo se da quelle contraddizioni non fossero germogliati i semi sia degli autoconvocati, alcuni dei quali avevano trovato anche una collocazione in posti di responsa-

bilità all'interno della CGIL, sia quello del vaffanculismo dei grillini, che sarebbe arrivato poi più avanti. A tale proposito ricordo che quando, anni dopo, cominció a essere evidente il seguito dei pentastellati, qualcuno suggerì di occupare il web, per porre rimedio ai ritardi accumulati.

Comunque, un'ulteriore perdita di credibilità della nostra organizzazione avrebbe ridotto ancora di più la capacità di rilanciare l'iniziativa.

Stavano emergendo diffidenza e malessere, e la CGIL non poteva non tenerne conto. Dagli interventi dei compagni delle diverse categorie era nata la presa di coscienza dello stato delle cose. Cioè bisognava affrontare con spregiudicatezza e coerenza la situazione, pensando ad una terapia che vincessero le difficoltà. La parola d'ordine era "basta con le alchimie politiche", perché occorreva rendere trasparente il modo di lavorare, per consentire a tutti di restare sulle cose che si stavano facendo. L'esercizio del controllo.

La confederalità

Settimo Torinese, primavera 1988.

In una realtà complessa come la pubblica amministrazione, l'idea della CGIL, cioè quella di unire le 96 categorie professionali, non poteva che essere quella di costituire una grande Federazione capace di rispondere alle aspirazioni di milioni di lavoratori, consapevoli del prezioso lavoro svolto, ma spesso bersagliati dal privato, sempre molto attento a mettere le mani sulle risorse impiegate dallo Stato, da usare per altri scopi, magari a beneficio di una presunta capacità di far meglio.

La Federazione della funzione pubblica fu costituita: una grande confederazione di professionalità nella più grande Confederazione. Mise insieme quei lavoratori che, prima di allora, per far prevalere le loro richieste, sollecitavano gli esponenti politici di Governo, i quali, certo per il loro tornaconto elettorale, avevano sempre risposto. Gli attesi provvedimenti, però, avevano avuto la capacità di tenere separate le aspettative di medici, infermieri, terapisti e tecnici di radiologia, dirigenti comunali, dipendenti comunali, educatori, vigili urbani, e quant'altro ancora. Dividi e impera. Un progetto ambizioso, quello della CGIL, ma necessario. Non era stata un'impresa facile, anche perché, come per tutte le grandi rivoluzioni, doveva trovare il proprio radicamento nel modo di pensare e di agire, sindacalmente parlando, di chi era stato abituato ad infischiarne degli altri, "tanto, si sa, troveranno qualche santo in paradiso, così come è accaduto a noi."

Fatto il sindacato della funzione pubblica, ora bisognava affermare la cultura dello stare insieme, rendendo compatibili le richieste degli uni con quelle degli altri, con lo scopo di migliorare l'efficacia dei servizi. La confederalità.

Quando fui integrato nell'apparato della CGIL FP, il confronto interno era già stato avviato, ma restavano sempre da chiarire i contenuti e le modalità con cui agire, a tutti i livelli e nelle sedi della Federazione. Così, nella primavera del 1988, in quanto responsabile territoriale della categoria, mi ritrovai ad affrontare il tema della confederalità con i componenti del direttivo di zona. Partendo dalla negoziazione finalizzata a migliorare i servizi pubblici con gli interventi capaci di tutelare le condizioni di vita, l'ambiente di lavoro e del territorio. Per quanto riguardava il territorio di Settimo Torinese, la discussione verteva sulla necessità che, nel rapporto con Sindaci, assessori e amministratori delle unità sanitarie locali, fosse chiara la nostra idea di organicità tra richieste e visione del governo dei servizi. Non doveva esserci confusione dei ruoli: il governo era tutto loro, ma doveva essere fortemente espressa la nostra idea di buon governo.

C'era la consapevolezza di come il lavoro dei singoli dipendenti fosse fondamentale, nel rispetto dei ruoli, e che, a ridosso dei problemi, dovevano essere responsabilizzate le persone che conoscevano le problematiche, in virtù del rapporto che avevano con l'utenza, sulla scelta degli interventi ai quali dare la precedenza. Una strada necessaria perché, diversamente, i problemi non sarebbero mai stati affrontati.

A tale proposito vi era la certezza che di fronte alle difficoltà che si sarebbero presentate, bisognava fare in modo che gli interventi a sostegno della tutela nei luoghi di lavoro fossero supportati dalla presenza intercategoriale di tutte le categorie sindacali interessate. Ad esempio, oltre la stessa CGIL, per il

coordinamento e per la tutela delle fasce deboli, anche i pensionati, ai quali spettava il compito di tutelare la popolazione anziana. La Funzione pubblica doveva assumere il ruolo di fulcro nello sviluppo delle iniziative, perché riassumeva al proprio interno quelle competenze specifiche. Occorreva fare in modo che la capacità negoziale del sindacato dei pubblici dipendenti, espressa negli Enti, ad esempio con l'applicazione dei primi contratti di lavoro, ottenuti con i DPR 347 e 348, agisse da spinta.

Tuttavia, in quella stagione di fervore, anche in una riunione convocata per definire il piano di lavoro, gli interventi delle delegate e dei delegati segnalavano il ritardo dell'azione e la disomogeneità. E ciò perché non erano stati individuati punti di riferimento, in ogni realtà, per il coordinamento degli interventi previsti. Dovevano essere legittimate le responsabilità assegnate, per fare in modo che gli incaricati avessero un rapporto più chiaro con tutto il gruppo dirigente.

La cultura non si cambia solo con le carte congressuali. Quindi, dopo la semina, sul campo, il lavoro di controllo delle cose da fare, benché fosse complicato, cominciava a dare i suoi frutti.