



Luigi Agostini

40. Note critiche Sergio Garavini: la svolta di Chianciano

Non hai otra vertud que ser valiente.
Borges

Sergio Garavini è stato tra i più grandi dirigenti comunisti della Cgil del dopoguerra. Se non il più grande, almeno per me.

La EDIESSE meritoriamente ha già dedicato, alla formazione politico-sindacale e al contesto particolarmente torinese di Garavini - a cura di due brillanti e informatissimi autori A. Ballone e F. Loreto - un'opera ammirevole per profondità e documentazione.

Una biografia seppur parziale per l'arco temporale che copre, ma essenziale per la comprensione dell'uomo e del dirigente, sfrondata di ogni retorica, come d'altra parte era la persona e il dirigente Garavini, aliena da qualsiasi forma di narcisismo: malattia senile del comunismo.

Le parole servono per convincere, per persuadere, non per manipolare e tanto meno per corrompere.

Uno stile retorico, il suo, volutamente privo di ogni artificio, di ogni "ornamento" che potesse apparire anche lontanamente una forma di *captatio benevolentiae*, che non fosse la persuasione: lo "stile attico" che si addice ad un uomo e a una forza di combattimento.

Centralità del Sindacato, insufficienza "politica" del Sindacato, secondo me, rappresenta la definizione più perfetta per tradurre il modo di pensare di Garavini, il carattere distintivo della sua figura nel panorama della Cgil e del Sindacato Italiano: da cui la lotta sempre sui due fronti, il fronte del sindacato concepito come cinghia di trasmissione del Partito, ed il fronte del Pansindacalismo, del sindacato/partito, tentazione sempre ricorrente anche se in forme mutevoli nella storia del sindacalismo.

Dialettica, quindi, ma senza sudditanze tra Partito e Sindacato: a partire dalla questione delle questioni, lo sfruttamento e l'alienazione capitalistica del lavoro.

Le idee di fondo che guideranno tutta la sua vita: la fabbrica come luogo privilegiato dello sfruttamento e della alienazione del lavoro, ma, a sua volta, luogo privilegiato della integrazione dei lavoratori, il ruolo autonomo dei lavoratori, cioè l'autonomia del lavoro, la lotta e la contrattazione articolata, "il salario come anello a cui aggrapparsi per mettere in moto la catena dell'offensiva del lavoro contro il grande padronato", la centralità del sindacato ma appunto la sua "insufficienza politica", il ruolo del Partito, la organizzazione capitalistica del lavoro, la democrazia operaia e le forme di partecipazione, sono figlie di questa esperienza concreta, di questo continuo e duro apprendimento sul campo.

La gran parte dell'intero lessico dell'autunno caldo estratto dalla concettualizzazione della esperienza di lotta quotidiana della fase successiva alla grande sconfitta della Fiom degli anni 50 alla Fiat, sarà opera di Garavini e dal gruppo di dirigenti ed intellettuali a lui riconducibili.

Al di là delle classifiche, sempre molto personali, quello che vorrei trattare in questo ritratto-omaggio ad un mio venerato Maestro, riguarda un momento specifico del suo pensiero: la valutazione di Garavini sulla svolta di Chianciano della CGIL.

Riproporre oggi i termini di tale confronto non è una esercitazione da culto della memoria per due buone ragioni:

La Cgil di oggi è in gran parte figlia della cosiddetta svolta di Chianciano: la sua cultura, con il peso preponderante che ha acquistato la dimensione giuridica e istituzionale; la sua struttura organizzativa, con il peso preponderante che hanno conquistato i cosiddetti servizi alla persona; in definitiva il suo concetto di sé, la sua retorica, persino il suo slogan di riferimento - Sindacato dei diritti - sono più o meno consapevolmente, il prodotto di quella elaborazione, o comunque il prodotto che quella elaborazione ha facilitato e indotto nella sua progressiva affermazione.

La prima critica che Garavini fa all'impianto proposto a Chianciano si può sintetizzare in una sequenza concettuale: in un tempo non lontano - sostiene Garavini - lo spostamento dell'accento sui diritti individuali avrebbe offuscato la dimensione collettiva, politica, dell'azione della CGIL (prenderci cura di sé si esaurisce facilmente con il prenderci cura di sé, come direbbe il filosofo), avrebbe spinto verso una sempre più piena istituzionalizzazione del sindacato stesso, un sindacato in cui i servizi alla persona, sarebbero venuti a svolgere una funzione sempre più preminente, alimentando una burocrazia elefantiaca.

Una "sproporzione" tra attività di servizio per cause individuale ed una attività collettiva, classicamente sindacale, fino a mutarne la base sociale di consenso e di legittimazione. Financo di reperimento di risorse.

Un sindacato la cui cultura - da strategico-politica, sarebbe diventata sempre più giuridico-istituzionale; Un sindacato sempre più distante dal momento produttivo, dai luoghi di lavoro, e una democrazia sindacale in cui il tema dominante diventa il mandato di rappresentanza e non l'organizzazione delle forze di contrasto e di mobilitazione sociale.

Una seconda critica, sul piano della organizzazione: tale impianto avrebbe assecondato una metamorfosi destinata a produrre un cambiamento della stessa struttura organizzativa e dei suoi quadri, sinteticamente del rapporto anche quantitativo tra servizi e apparato politico, e a trasformare la CGIL da una élite di combattimento ad una enorme fureria.

Una burocrazia elefantiaca nei suoi numeri, istituzionale nella sua concezione: fino a concepire perfino la contrattazione-per definizione un "atto di forza" - come un diritto "esigibile", un atto di routine, una procedura una sua ritualità, le sue cadenze, e addirittura il seguito di relative penalità per gli inadempienti. Un sindacalista-avvocato più che un sindacalista-dirigente politico.

Infine, una critica di fondo. Una forma sindacato, un Sindacato di Programma, tende a configurarsi come un ibrido Sindacato/Partito, una inedita forma di Pansindacalismo, in cui tende ad esaurirsi fino a scomparire la dialettica tra sociale e politico; in cui tende ad annegare il concetto fondante della intera impostazione di Garavini, il concetto della centralità del Sindacato ma anche della sua "Insufficienza" politica; in cui, in definitiva si realizza il distacco del Sindacato dalla politica, la autoalimentazione di una ideologia della autosufficienza politica del Sindacato, che porta a legittimare ogni forma di corporativizzazione del sociale.

La sublimazione, per dirla con Hegel, del sociale come altra cosa dalla politica, affidato alle mani "neutre" e sapienti di corpi intermedi.

La seconda, di metodo, riguarda il senso della storia che ogni grande Organizzazione deve sempre applicare anche a sé stessa, ai dilemmi che nella sua vita è stata chiamata ad affrontare, alle scelte fatte e ai suoi approdi: un andirivieni critico e continuo tra presente e passato, unica vera garanzia per avere un futuro. Per di più, a distanza ormai di due decenni è inoltre possibile una valutazione di bilancio delle scelte fatte, una specie di punto-nave nella peregrinazione della storia e della politica che ogni organizzazione è chiamata a vivere.

Va subito detto che tale confronto, inteso come confronto politico organizzato tra due tesi politiche, non ci fu. Fu piuttosto un confronto personale tra Trentin e Garavini alla presenza di pochissimi. *Quorum Ego*.

La Cgil in gran parte era interessata ad altro: veniva da una lunga crisi del suo gruppo dirigente ed era soprattutto interessata ad una soluzione quasi a qualsiasi costo. E la soluzione era Trentin.

A tutt'oggi i due documenti di rilievo sono rappresentati dalla Relazione stessa di Trentin e dal saggio che Garavini dedica alla Conferenza di Chianciano.

Rileggendo oggi il saggio di Garavini, ciò che colpisce è la capacità di previsione, circa l'esito che, nel tempo, tali scelte avrebbero prima innescato e poi prodotto. Tali aspetti sono sfuggiti ai più.

Forse perché la svolta è data non soltanto da ciò che è stato detto, ma anche da ciò che è stato taciuto o sottovalutato.

Dal saggio di Garavini è possibile estrarre tre ordini di argomenti: teorico-culturali, politici, organizzativi. Sistemando per prima cosa la questione più rilevante: la questione culturale, la questione dei diritti individuali, proposti come la nuova pietra angolare della forma-sindacato.

I diritti della persona non sono una novità, la loro rivendicazione attraversa la storia, dalla antichità ad oggi; sono i valori primigeni. Quello che colpisce, dice Garavini, è la loro decontestualizzazione storico-politica, la loro presentazione in termini dichiaratorii: diritti senza che siano analizzate le condizioni sociali e politiche necessarie alla loro realizzazione.

La lenta marcia dei diritti sembra configurabile come un ritardo della storia, da colmare con una azione illuministica, piuttosto che il prodotto di forze che contrastano tale marcia, con ogni mezzo.

“Il Sindacato emerge più come un agente per superare un generale ritardo storico nella società, nella quale vi è una parte che deve ancora sottostare a rapporti che opprimono le sue libertà che come un soggetto di uno scontro, come un polo di una contraddizione sociale e politica, da cui dipenda la soggezione di coloro che il sindacato intende *organizzare* e rappresentare.” (corsivo mio)

Conclude su questa parte Garavini: il discorso sui diritti individuali salta l’analisi delle forze, salta la questione dell’economia, cioè dei rapporti di produzione: la fatica storica del movimento operaio di porre in relazione la soggezione del lavoro con i rapporti economici e sociali dati del sistema, viene confinata al tema della umanizzazione del lavoro, che troverà nella istituzione di pura marca trentiniana dell’Alta Scuola di formazione, il suo luogo privilegiato di ideazione e di codeterminazione. Di inveramento del suo discorso.

L’accento insistito e dichiaratorio sui diritti individuali così decontestualizzati, alla fine si configura quasi come un tentativo di ricostruire, fuori dalle motivazioni in primo luogo economiche, le ragioni di fondo del Sindacato.

Discorso che può a sua volta prestarsi ad una doppia declinazione: una declinazione massimalista versus le tante condizioni di oppressione concreta, che però possono alimentare alla fine dei conti una casistica infinita di ribellioni individuali, intessuta di illusioni/disillusioni; ed una declinazione general-generica sui diritti universali della persona, di un sindacato “generale”, che in quanto tale non contempla oppositori.

Una azione di “civilizzazione” dell’attuale modo di produzione.

Questa doppia declinazione però in entrambi i versanti, salta il problema storico posto al movimento dei lavoratori: il rapporto cioè fra “l’affermazione delle esigenze ed i diritti che si vogliono affermare e l’analisi delle forze e degli interessi in campo, da *organizzare* e da contrastare” (corsivo mio).

Per ultimo il tema più nevralgico: quello della democrazia sindacale.

Nella crisi del sindacato degli anni ‘50 e nella ripresa degli anni ‘60, le posizioni più avanzate hanno mirato a identificare il sindacato nei lavoratori, in forme di democrazia diretta e senza preventive mediazioni, superando in questo modo anche divisioni ideologiche e politiche.

Il carattere ed il programma di quel sindacato stavano in quelle forme di democrazia diretta e di rappresentanza.

Nella svolta di Chianciano il discorso viene rovesciato.

Un sindacato generale, non può reinventare il suo progetto, la sua strategia, ad ogni occasione di verifica della sua iniziativa contrattuale, dice Trentin.

Replica Garavini: così facendo, il sindacato si propone come il *referente*, il rappresentante dei lavoratori ma non come il soggetto che assume e organizza i lavoratori come la *base* della sua identità e del suo programma.

A *Sparta*, una volta che le decisioni erano assunte dai capi, venivano messe ai voti; *Ad Atene*, il confronto democratico avveniva su come giungere alle decisioni. Sui principi in base ai quali scegliere concretamente.

La svolta di Chianciano sceglie Sparta.

Non è una scelta dura per una fase di combattimento. È il prevalere della logica della preventiva mediazione istituzionale e del primato delle organizzazioni, dei loro gruppi dirigenti. Che è anche la logica della cooptazione degli stessi gruppi dirigenti. E della loro - quasi inevitabile - burocratizzazione.

Il rapporto democratico fra sindacato e lavoratori si ferma sulla soglia della definizione del Programma, della identità del sindacato, della formazione dei gruppi dirigenti.

L’Ibrido che nasce a Chianciano è sotto i nostri occhi. Il sindacato è parte della crisi del Paese.

La sua stessa crisi rende ancora fertile il pensiero di Sergio Garavini.

Il filo del futuro - come quasi sempre avviene - è nascosto nelle pieghe del passato.

Per questo è vitale il lavoro di scavo.