

PIERO BONI RIFORMISTA UNITARIO

di Pierre Carniti

Il ricordo di Piero Boni acuisce i motivi del rimpianto. Boni è stato un dirigente sindacale autorevole, ma è stato anche un decisivo testimone. Non un semplice testimone del suo tempo. Ma, nel suo tempo, un coerente testimone delle proprie idee. In una stagione di protagonismo precario e spettacolare, corrivo ed accomodante, come quella che stiamo vivendo, credo che il senso di una lezione autentica vada cercato proprio sul versante della sua testimonianza. Una testimonianza sempre saldamente ancorata ai valori del riformismo e dell'unità. Due parole che oggi dicono poco o nulla. La prima perché ormai inflazionata e, dunque, svalutata. Al punto che persino i più accaniti restauratori non esitano ad auto-definirsi riformisti. La seconda perché invece completamente espunta dal lessico politico-sociale. Per Boni sono state, al contrario, i riferimenti costanti del suo lungo impegno sindacale: prima in CGIL, poi ai Chimici, quindi nella FIOM, infine dal 1969 nella Segreteria della CGIL, dove dal 1973 al 1977 ha ricoperto la carica di segretario generale aggiunto. La sua lunga attività ha lasciato una traccia importante nella vicenda sindacale italiana. Di particolare rilievo il decennio che lo vede impegnato nella direzione della FIOM.

Esso coincide, infatti, con la significativa ripresa dell'azione sindacale tra i metalmeccanici. Ripresa resa prima possibile e poi sempre più estesa anche a seguito dei mutamenti economici e sociali che investono l'Italia di quel periodo. Fino al 1953 la situazione economica era stata particolarmente difficile. Ma a partire dal 1954 la ripresa comincia a delinearsi nettamente. Fino a diventare, dopo il 1956 e l'ingresso dell'Italia nel Mercato comune europeo, travolgente. È l'inizio del cosiddetto "miracolo economico italiano". Gli indici della produzione, del reddito nazionale, dei consumi incominciano a salire vertiginosamente. Nessun settore industriale rimane escluso dalla fase di alta congiuntura. L'industria siderurgica, con la costruzione di nuovi impianti a ciclo integrale di Cornigliano e di Taranto, nel giro di pochi anni arriva a triplicare la produzione. L'industria chimica e petrolchimica conosce un'autentica esplosione. Gli abiti e le scarpe italiane incominciano ad affermarsi su tutti i mercati europei. L'edilizia e le industrie ad essa collegate del cemento e dei laterizi fanno affari d'oro. Sopra tutte si sviluppa, però, l'industria automobilistica. Gli anni tra il 1956 e il 1967 sono infatti quelli della motorizzazione di massa degli italiani e la FIAT con oltre un milione di vetture prodotte occupa una posizione sostanzialmente monopolistica.

In seguito a questo impetuoso sviluppo industriale milioni di contadini per cercare un'occupazione nell'industria e nei servizi, e milioni di meridionali, si trasferiscono nelle

città del Nord industriale. Si è trattato senza dubbio del più grande *brassage* di popolazione che mai abbia avuto luogo nella storia dell'Italia unita. La cui non ultima conseguenza è di marcare ancora più profondamente la fisionomia dualista del paese. Ma ciò che lascia perplessi e scettici milioni di italiani è la constatazione che al "miracolo economico" non corrisponde un analogo progresso sociale e civile. La disoccupazione, malgrado la valvola di sicurezza dell'emigrazione, che ha assorbito circa tre milioni di braccia, rimane ancora a livelli assai preoccupanti. La condizione operaia resta assai precaria e dura. I salari insufficienti a fare fronte alle esigenze della famiglia. Molti elementi preannunciano però tempi nuovi e contribuiscono a preparare le condizioni per un cambiamento sociale.

Nel 1956 in URSS si svolge il xx Congresso della Partito comunista. Il segretario del Partito Chruščëv denuncia, in un rapporto svolto a porte chiuse, gli "efferati crimini di Stalin". Inizia così la fase di "destalinizzazione". Viene contemporaneamente avviata una nuova politica imperniata sulla ricerca di quella che i sovietici definiscono "coesistenza pacifica" con i paesi dell'Occidente. Il coperchio alzato a Mosca sorprende il mondo. La storia non procede mai, però, seguendo una via retta. I suoi percorsi sono spesso tortuosi. A volte finiscono addirittura in un vicolo cieco.

A Poznań, in Polonia, scoppia una rivolta operaia per ottenere maggiori libertà politiche e migliori condizioni di vita. Gomułka, liberato dal carcere, dove era finito all'epoca di Stalin, assume nuovamente la guida del paese. Nell'ottobre, in Ungheria, a seguito di grandi manifestazioni di studenti ed operai, Imre Nagy torna a capo di un governo di ispirazione democratica; chiede il ritiro delle truppe sovietiche ed annuncia l'uscita dal Patto di Varsavia. A novembre le truppe sovietiche, che si erano ritirate nei giorni precedenti, ritornano ed occupano Budapest, nonostante la disperata resistenza della popolazione. Poche settimane dopo Nagy viene arrestato, condannato a morte ed in seguito giustiziato. In tutto il mondo si levano le proteste. Molti si rendono conto che, malgrado la "destalinizzazione", il comunismo sovietico conferma la sua natura di regime autoritario e liberticida. Questa presa di coscienza produce inquietudine e sconcerto, anche a sinistra. In Italia diversi uomini di cultura abbandonano il PCI. Alcuni esplicitamente, altri silenziosamente.

Alla fine del 1958 si verifica un altro fatto destinato ad avere notevole importanza. Il conclave elegge papa il cardinale Roncalli, che assume il nome di Giovanni XXIII. Differenziandosi dal suo predecessore, Giovanni XXIII uscirà spesso dal Vaticano per incontrare gli uomini e le donne comuni, gli esclusi, i bambini. Userà per la prima volta la parola "aggiornamento", per definire l'urgenza del rinnovamento della vita cristiana. Inaugurando il Concilio afferma che quell'evento ha il proposito di aprire una nuova prospettiva alla Chiesa nel suo rapporto con il mondo contemporaneo. Esprime quindi la volontà di rinunciare a giudizi di condanna e di scomunica. Cosa importante, considerato che Pio XII aveva lanciato la scomunica contro i comunisti. Giovanni XXIII sostiene invece che bisogna condannare l'errore, non l'errante. Non c'è alcun dubbio che il nuovo papa, per i suoi gesti anticonvenzionali ed improntati a grande disponibilità al dialogo all'interno della Chiesa cattolica, con gli altri credenti, ma anche con i non credenti; per il suo forte richiamo alla necessità di "promuovere la giustizia sociale" e la "difesa della dignità umana", segni l'inizio di una nuova epoca per il mondo cattolico. Non stupisce, quindi, che tra i lavoratori cattolici, ma in generale nel sindacato, le parole del papa abbiano un'eco profonda. Tanto più di fronte al divario sempre più stridente tra accumulo di ricchezza nelle mani di pochi e le condizioni di vita e di lavoro in fabbrica.

È, dunque, in questo contesto che prende a farsi strada l'impegno di migliorare le condizioni salariali e di lavoro. Tuttavia, per approdare a qualche risultato concreto, scon-

tata l'opposizione padronale, il sindacato deve fare i conti con due difficoltà soggettive: le diverse concezioni di strategia sindacale; la disabilitudine e persino la diffidenza verso i rapporti unitari. Sulla prima questione il dibattito e le differenze erano emerse già a ridosso della Liberazione. Di fronte ai dilemmi su come ricostruire il sindacato dopo gli anni devastanti del fascismo gli intellettuali cattolici avevano formulato una proposta che si collegava al retroterra della tradizione bianca. Ma anche al corporativismo cristiano che si rifaceva al codice di Malines. La formula era quella delle "associazioni libere nel sindacato obbligatorio". In sostanza, l'idea era che il sindacato doveva essere un istituto di diritto pubblico, di cui si faceva parte obbligatoriamente in virtù della propria collocazione professionale, mentre restava libera l'adesione a diverse associazioni di differente orientamento politico e ideologico, le quali avrebbero concorso allo svolgimento delle funzioni del sindacato obbligatorio. In effetti, le idee ricostruttive del sindacato, così come si erano delineate negli ambienti cattolici, si fondavano sul riconoscimento giuridico del sindacato, sul conferimento del valore di legge ai contratti di lavoro (*erga omnes*, come era stato sotto il fascismo), sulla regolamentazione del diritto di sciopero (da vietare nei servizi pubblici), sulle modalità di decisione (referendum tra i lavoratori) e, infine, su forme di arbitrato obbligatorio per la risoluzione delle controversie, in funzione del controllo delle dinamiche conflittuali nello scontro di interessi. È questa linea che spiega, accanto al timore di rimanere esclusi da ogni influenza sul mondo operaio, l'adesione alla CGIL unitaria sancita dal Patto di Roma del giugno 1944. Se il sindacato doveva firmare contratti *erga omnes*, doveva essere unitario. I primi confronti serrati tra le componenti (comunista, socialista, cristiana) ebbero infatti per oggetto la questione dell'obbligatorietà del sindacato e il ruolo da assegnare agli organismi orizzontali e verticali. Di Vittorio non era d'accordo sul sindacato obbligatorio che, a suo giudizio, sarebbe diventato un organismo burocratico dello Stato. Quanto alla organizzazione interna, comunisti e socialisti erano orientati a fare delle Camere del Lavoro il fulcro organizzativo della ricostruzione sindacale, mentre la corrente cristiana puntava sulle federazioni di categoria con la motivazione che la funzione primaria del sindacato doveva essere il contratto di lavoro. La ragione vera era che la componente cristiana voleva evitare il potenziamento degli organismi orizzontali, perché le loro iniziative condotte unitariamente per tutte le categorie comportavano rischi di politicizzazione dell'azione sindacale. La corrente cristiana puntava perciò sulle categorie con l'intento dichiarato di fare prevalere le istanze contrattualistiche su quelle politiche.

Dopo non poche schermaglie polemiche la discussione tra le componenti arrivò ad una stretta al Congresso di Napoli che varò lo statuto della CGIL. La questione del sindacato obbligatorio rimase impregiudicata. Per quanto riguardava la struttura lo statuto superò tanto l'impostazione centrata sulle Camere del Lavoro quanto quella favorevole alle federazioni di categoria. Al sindacato unitario venne, infatti, attribuito un carattere verticistico e centralistico. Nel quale il potere decisionale veniva sostanzialmente affidato alla Confederazione. La scelta cadeva, dunque, su una organizzazione orizzontale. Potenzialmente un centro di forte azione politica. Tuttavia la soluzione non risultava affatto invisa alla corrente cristiana. Perché il centralismo poteva consentire un controllo su temuti comportamenti spontaneistici (o persino estremistici) delle realtà locali. Inoltre, al vertice di un organismo gestito pariteticamente, i compromessi tra tendenze diverse avrebbero potuto essere raggiunti più facilmente.

Dopo la rottura sindacale del 1948, dolorosa quanto inevitabile, le diverse concezioni in ordine alla struttura e al ruolo del sindacato evolvono e si definiscono ulteriormente. La divisione, anche se sullo sfondo c'era la situazione internazionale con il mondo diviso

in blocchi contrapposti, era avvenuta intorno alla diversa concezione del rapporto tra sindacato e sistema politico. In sostanza sul nodo cruciale dell'autonomia sindacale. Dopo la costituzione della CISL presero, però, sempre più consistenza anche diversità culturali che investivano la strategia e la pratica dell'azione sindacale. In estrema sintesi si può dire che l'identità della CGIL era più prossima a quella di un "sindacato politico" (in qualche continuità ideale con l'esperienza sindacale pre-fascista) e conseguentemente incentrata su una struttura organizzativa prevalentemente di tipo territoriale. L'identità della CISL si fondava invece più su riferimenti di tipo contrattualistico. Ispirati (all'inizio con circospezione e poi in modo sempre più esplicito) ai modelli di sindacalismo che si erano affermati nei paesi industriali dell'Occidente. Di conseguenza, la sua struttura era modellata soprattutto sui sindacati di categoria. Non a caso, mentre la CGIL si definiva "sindacato di lavoratori", la CISL si definiva invece "confederazione di sindacati". Così, mentre la CISL teorizzava la "contrattazione aziendale", per redistribuire i vantaggi della crescente produttività, la CGIL si arroccava sulla contrattazione nazionale per scongiurare i "pericoli dell'aziendalismo". Tra le due opzioni il rischio per il sindacato era di fare la fine dell'"asino di Buridano". In effetti, l'azione e la contrattazione sindacale restava, più che insufficiente, sostanzialmente inesistente. Il contratto dei metalmeccanici, stipulato nel 1948, sarà infatti rinnovato solo dopo otto anni (nel 1956) e con risultati puramente simbolici. I pochi accordi aziendali, stipulati in quegli anni dalle Commissioni interne, non riusciranno a modificare significativamente le condizioni di lavoro né quelle retributive. Nel frattempo continuavano a crescere la produttività e la ricchezza senza che venissero redistribuite. Agli antichi squilibri territoriali si sommano sempre più acuti squilibri sociali. Le diseguaglianze accrescono e consolidano gravi ingiustizie.

Per correggere il corso delle cose, incomincia a farsi strada, tra la nuova generazione di sindacalisti, la consapevolezza che per modificare le dinamiche sociali non basta avere ragione, occorre anche la forza per farla valere. E per il sindacato questa forza risiede nella sua unità. La constatazione, addirittura ovvia, nei fatti entra però in rotta di collisione con mentalità ed abitudini largamente radicate. La logica del conflitto industriale come fisiologia democratica, del tutto normale nella cultura anglosassone, all'inizio degli anni Sessanta era ancora largamente al di fuori delle convinzioni sia di quanti concepivano la "lotta di classe" come la sola leva per cambiare effettivamente gli assetti economici e politici, ma anche di quanti la consideravano, in sé stessa, contraria al "bene comune". Per di più l'obiettivo della contrattazione aziendale si scontrava anche con non irrilevanti difficoltà pratiche. A cominciare dal fatto che nella maggior parte delle grandi fabbriche esistevano "premi antisciopero". Chiedere ad un operaio di fare sciopero significava perciò, non solo chiedergli di perdere una giornata di salario (che per molti costituiva già un serio problema), ma di rinunciare, per quell'anno, a comprare le scarpe nuove al figlio o il cappotto alla figlia. Acquisti che, nella maggior parte delle famiglie operaie, erano quasi sempre programmati ed attesi da un anno all'altro. Insomma, nella situazione di allora lo sciopero comportava rinunce alquanto dolorose. A cui, non di rado, si poteva aggiungere il rischio dei rischi: la perdita del posto di lavoro. Malgrado le difficoltà si riescono ad aprire un certo numero di vertenze aziendali. Iniziano alcune fabbriche metalmeccaniche di Brescia, immediatamente seguite da altre fabbriche milanesi. Successivamente la contrattazione aziendale si estende e si generalizza.

Per quanto i rapporti tra le confederazioni rimanessero di contrapposizione, a partire dai metalmeccanici e poi in altre categorie l'unità d'azione incomincia ad imporsi. I risultati conseguiti inducono la FIOM e la FIM milanesi a diffondere la parola d'ordine: "uniti si vin-

ce". Slogan largamente condiviso. Considerato che stimolerà all'azione un numero sempre maggiore di lavoratori.

Tuttavia, resta uno scarto tra questi comportamenti alla base e le enunciazioni dei vertici sindacali. Nel 1956 la CGIL, con una relazione di Di Vittorio al Consiglio generale, aveva avviato un ripensamento dell'indirizzo seguito fino ad allora: «Il primo errore di politica sindacale che abbiamo commesso – disse Di Vittorio in quella occasione – è quello di non avere tenuto sufficientemente conto delle profonde modifiche intervenute: nei processi produttivi, nella struttura delle retribuzioni e, soprattutto, nei metodi assolutamente nuovi, di carattere scientifico che il padronato ha applicato ed applica per garantirsi il controllo più diretto e capillare sui lavoratori». In quel Consiglio generale la CGIL cominciava a mettere l'accento sul "progresso tecnico" che poteva essere analizzato da due diversi anche se congiunti punti di vista. Quello strettamente legato alle innovazioni da apportare alla strategia rivendicativa del sindacato e quello di una valutazione più ampia delle modifiche strutturali del sistema di produzione che ad esso si accompagnavano. In quella occasione la CGIL si limitò a discutere delle implicazioni sul lavoro del progresso tecnico. Era ugualmente un passo avanti utile. Che dal punto di vista della concezione rivendicativa riduceva le distanze tra le due principali confederazioni. Tuttavia restava uno scarto serio tra enunciazioni e comportamenti concreti.

La nascita della CISL aveva contribuito a modificare sostanzialmente il panorama sindacale italiano. Non solo, come ovvio, sotto il profilo del pluralismo organizzativo, ma soprattutto per i connotati innovativi contenuti nella sua nuova cultura sindacale. Aderendo sul piano teorico al principio del conflitto industriale essa si distingueva, tanto dalla ideologia della lotta di classe (e dalla tendenziale subalternità del sociale al politico) che dalla tradizione del pensiero sociale cattolico, ancora largamente influenzato dalla situazione politica e sociale del XIX secolo e quindi inidoneo a rispondere alle domande degli uomini del lavoro della seconda metà del XX secolo. Ma buona parte delle sue strutture apparivano più prudenti che smaniose di sperimentare la bontà e il fondamento delle nuove idee. Tra un certo numero di dirigenti più anziani prevaleva il quieto vivere. Altri tendevano a regolarsi come quella dama di corte di Luigi XVI, la quale pensava che bastasse parlare in modo educato ed appropriato di purganti per ritenere di essersi purgata.

Nella CGIL intanto continuava a sussistere una forte diffidenza nei confronti della contrattazione aziendale. La maggior parte dei dirigenti temeva che essa avrebbe fatalmente esposto al rischio di contrarre il virus dell'aziendalismo e che comunque avrebbe fatalmente finito per indebolire la "lotta di classe" che, malgrado tutto, restava un mito identitario. Anche nella FIOM rimanevano vaste aree di ostilità e di rifiuto al principio della contrattazione aziendale. E non mancavano neppure posizioni dogmatiche e dottrinarie. Piero Boni, prima come aggiunto di Lama e successivamente come co-segretario assieme a Trentin, non ebbe mai remore nel contrastare dall'interno queste posizioni conservatrici. Che egli considerava, non a torto, un ostacolo serio all'obiettivo di aprire la strada ad una fase nuova della politica sindacale in Italia. Venendo da una tradizione e da solide convinzioni riformiste, nella dialettica interna alla FIOM non mancava mai di ricordare che si può essere rivoluzionari a parole, ma riformisti lo si può essere solo con i fatti. Oltre tutto, condividendo gli studi e le analisi di Sidney e Beatrice Webb, era del tutto convinto che i lavoratori non giudicano il sindacato dai progetti (e tanto meno dalle dispute astratte) ma dai risultati. E i risultati, come si era potuto faticosamente ma anche felicemente sperimentare, diventano possibili solo muovendo da un impegno unitario.

Il riferimento a vicende sindacali che hanno contrassegnato un periodo di importante dinamismo ed innovazione induce ad una considerazione sul presente. Ebbene, il dato che particolarmente colpisce è il rovesciamento delle posizioni culturali delle due principali confederazioni. Infatti, a quasi mezzo secolo di distanza, i ruoli tra CGIL e CISL appaiono capovolti. Ora la CGIL innalza la bandiera della “libertà di contrattazione”, mentre la CISL difende le ragioni della “centralizzazione” (“concertazione e nuovo modello contrattuale”). Naturalmente ciò che più sorprende non è tanto il fatto che, a distanza di mezzo secolo, ciascuna delle due organizzazioni abbia fatto propri e difenda, con vigore polemico, i convincimenti che un tempo erano patrimonio dell’altra. Del resto, Hegel sosteneva che *contraddictio est regula veri*. In effetti, la contraddizione sarebbe la regola della verità perché è la vita stessa ad essere contraddittoria. Si muove infatti mediante tesi ed antitesi. Non occorre però essere devoti di Hegel per sapere che, nel tempo, le persone (ma anche le organizzazioni) possono benissimo cambiare opinione sulla utilità di questa o quella politica. D’altra parte le politiche, in quanto tali, non esprimono mai una “verità” assoluta, perenne. Le politiche sono infatti il prodotto della storia e possono quindi benissimo cambiare con il mutare del contesto storico. Ciò che sorprende non è quindi questa reciproca conversione sulla “via di Damasco”. Ciò che stupisce è piuttosto il fatto che lo scambio di ruoli sia considerato da entrambe motivo più che sufficiente per l’abbandono del dialogo unitario, per l’indifferenza rispetto alla necessità di azioni comuni, per l’illusione dell’autosufficienza. Convinzioni che, francamente, appaiono inidonee alla soluzione dei principali problemi sociali del nostro tempo.

È proprio per questo che il ricordo di Piero Boni accresce i motivi del rimpianto.