

*Associazione  
Crs*

**Cultura e democrazia  
sindacale in Europa**

Formazione e ricerca sindacale in sei paesi europei

a cura di

Guido Memo

in collaborazione con il Centro sociale ambrosiano  
e la Fondazione Di Vittorio

e  
con il patrocinio  
dell'Unione Europea

## **Indice**

<b>Prefazione</b>	<b>p. 3</b>
<b>Introduzione</b>	<b>p. 5</b>
<b>Capitolo 1 : Belgio</b>	<b>p. 18</b>
<b>Capitolo 2 : Francia</b>	<b>p. 35</b>
<b>Capitolo 3 : Germania</b>	<b>p. 57</b>
<b>Capitolo 4 : Gran Bretagna</b>	<b>p. 69</b>
<b>Capitolo 5 : Svezia</b>	<b>p. 86</b>
<b>Capitolo 6 : Italia</b>	
	<b>Cgil p. 106</b>
	<b>Cisl p. 119</b>
	<b>Uil p. 132</b>

## **PREFAZIONE**

Il lavoro che qui presentiamo nasce da un impegno comune, intrapreso nel corso del 1991 dal Crs e dal Csa<sup>1</sup>, volto a promuovere iniziative per lo sviluppo delle attività di formazione all'impegno sociale e politico in Italia.

Quando avevamo intrapreso questo lavoro eravamo convinti che l'indispensabile rinnovamento politico e istituzionale italiano, da tempo maturo, non poteva essere solo il frutto di pur necessarie riforme elettorali e istituzionali, che faticosamente ma anche pacificamente, sono state avviate. Oggi siamo ancor più convinti che senza una larga partecipazione popolare e il rinnovamento delle culture politiche che danno strumenti e senso all'azione di milioni di cittadini italiani impegnati nella vita sociale e politica, non c'è una vera crescita: è sempre in agguato il rischio che nello sviluppo storico altrimenti finiscano per prevalere nuove e vecchie «oligarchie», contrarie allo spirito solidale che è alla base dell'associazionismo democratico, a quell'ispirazione etica prima ancora che politica, che è indispensabile per superare i grandi problemi e squilibri interni e internazionali che oggi e per un lungo periodo saranno ancora presenti. Nella seconda fase costituente della nostra Repubblica, che è in atto da tempo e che non si esaurirà presto, l'attuazione di questi obiettivi è per noi cosa essenziale.

A questo scopo ci siamo innanzitutto rivolti ai responsabili nazionali dell'associazionismo democratico: ai sindacati dei lavoratori, che nonostante i tanti problemi continuano e continueranno a costituire la più importante forma associativa di milioni di italiani per la difesa di interessi e bisogni sui luoghi di lavoro, e all'associazionismo e al volontariato di solidarietà, che nei più diversi campi - dal soccorso all'aiuto verso i più deboli, dalla solidarietà Nord-Sud alla promozione di iniziative di pace e sviluppo, dalla difesa dell'ambiente sino ai momenti di vita culturale e ricreativa - è costantemente cresciuto dagli anni settanta ad oggi.

I risultati di questo lavoro sono stati sia una prima pubblicazione, *Imparare la democrazia*<sup>2</sup>, che l'avvio di momenti di coordinamento e di iniziativa dell'associazionismo democratico tesi allo sviluppo delle attività di educazione alla cittadinanza attiva e più in generale alla formazione e alla ricerca connesse con l'impegno sociale e politico<sup>3</sup>.

Parallelamente all'avvio di queste iniziative, sin dall'inizio ci eravamo proposti di promuovere anche lavori di ricerca e di indagine, particolarmente sulla realtà europea, al fine di supportare con una valida istruttoria le proposte che andavamo facendo sul piano nazionale. La disponibilità della Comunità europea<sup>4</sup> a contribuire alle spese e successivamente l'appoggio della Fondazione Di Vittorio

---

<sup>1</sup> Il Centro sociale ambrosiano opera nel campo degli studi e della formazione politica e sociale: in particolare cura le scuole di formazione alla politica della Diocesi ambrosiana.

<sup>2</sup> La pubblicazione è costituita da una serie di interviste ad esponenti nazionali dei sindacati, dell'associazionismo e del volontariato, che sono uscite con lo stesso titolo tra le pubblicazioni del Crs e del Csa. Cfr. G. Memo (a cura di), *Imparare la democrazia, Per rinnovare le istituzioni e l'impegno sociale e politico*, n. 21 di *Materiali e atti del Crs*, supplemento al n. 2, aprile-giugno 1992, di *Democrazia e diritto*, e in *Orientamenti, Rivista monografica di formazione sociale e politica*, n. 8-9 del 1992.

<sup>3</sup> In particolare è da citare il lancio della *Carta d'intenti dell'associazionismo e del volontariato per la crescita della cultura della partecipazione e della solidarietà*, che riportiamo in appendice a questo stesso volume. La Carta, stilata da un gruppo di lavoro a cui hanno partecipato rappresentanti delle principali strutture nazionali dell'associazionismo e del volontariato, è in corso di discussione nelle associazioni a livello nazionale e locale, e verrà definitivamente approvata nel Forum ad essa dedicato, organizzato in collaborazione con il Cnel, che si terrà il 6 maggio.

La Carta, infine, costituisce non solo una proposta per il Terzo settore, ma anche a tutto il Paese e in particolare alle altre associazioni democratiche; in particolare le organizzazioni sindacali con cui il confronto è stato aperto sin dall'elaborazione del documento.

<sup>4</sup> In particolare il prezioso sostegno ci è giunto dall'ufficio di Informazione sindacale e sociale, della Direzione generale informazione, comunicazione e cultura della Commissione delle Comunità europee. Cogliamo qui l'occasione per ringraziare Franco Chittolina, senza la sua disponibilità e sensibilità questa ricerca non si sarebbe potuta fare.

di Milano, hanno reso concretamente possibile l'attuazione e la pubblicazione della ricerca che qui presentiamo.

La ricerca non solo fornisce un'utile informazione al lettore italiano, ma è per ora l'unica nel suo genere a livello europeo, dopo i lontani e meritori lavori<sup>5</sup> promossi da Marcel David, con obiettivi e caratteristiche del resto in parte diverse.

Pensiamo quindi che, al di là degli scopi che l'hanno motivata, essa costituisca un'opera utile alle organizzazioni sindacali europee e al superamento dei limiti che hanno caratterizzato la loro azione negli ultimi anni.

Hanno collaborato all'impostazione della ricerca Giuseppe Cotturri per il *Crs*, Lino Duilio del *Centro sociale ambrosiano* e Maurizio Ambrosini dell'*Università cattolica di Milano*.

Oltre i numerosi studiosi e i sindacalisti - citati all'inizio di ciascun saggio, che volentieri si sono sottoposti alle nostre interviste e che con noi hanno collaborato, ringraziamo anche Anne Raulier dell'*Observatoire Social Europeenne*, Giuseppe Faiertag dell'*Istituto Sindacale Europeo* e Jeff Bridgford coordinatore dell'*Accademia Sindacale Europea*, Cesare Poloni responsabile della rivista *Formazione operaia del Bureau International du Travail*, Ettore Gelpi, responsabile dell'ufficio *Formazione permanente dell'Unesco*, Michel Offerlé direttore dell'*Institut des Sciences Sociales du Travail della Sorbona*.

Ringraziamo anche gli operatori della biblioteca centrale del Bit a Ginevra, degli uffici del Bit di Roma e Parigi, e dell'Istituto Sindacale Europeo a Bruxelles per la loro disponibilità.

Un ringraziamento infine particolare a Ludovico Morozzo dell'*Inca Cgil* di Parigi e a Jean Pierre Favarin per la loro ospitalità e disponibilità preziosa e solidale.

Senza tutte queste collaborazioni, prestate del tutto disinteressatamente, questa pubblicazione non avrebbe potuto mai avere luogo.

---

<sup>5</sup> Vedi la bibliografia dell'introduzione.

## INTRODUZIONE

### *Omogeneità e diversità nel movimento sindacale europeo*

Forse l'errore più frequentemente commesso dagli organi di informazione e dall'opinione pubblica, ma anche dalle forze politiche, è quello di valutare e giudicare la realtà politica e sociale degli altri paesi senza tenere conto delle diverse caratteristiche e della diversa storia di ciascun stato. La rete dei rapporti economici e commerciali è andata nel corso dei secoli sempre più integrandosi, oramai tutti i popoli sono inseriti in una «economia mondo»<sup>6</sup> che tutti più o meno ci coinvolge e condiziona; i mezzi di comunicazione ci portano tutti i giorni, a tutte le ore e in tempo reale, notizie di eventi accaduti in ogni parte del mondo come se fossero accaduti fuori dalla porta di casa nostra. Le immagini televisive hanno poi di per sé tale forza di persuasione che pare non vi sia più nulla da spiegare. In realtà il mondo è diversità pur nell'intima eguaglianza degli uomini che travalica razze, culture e profonde diversità e sperequazioni economiche e sociali. Ma se le sperequazioni si può sperare e si deve lottare perché siano colmate, se le differenze di razza sono del tutto ininfluenti dal punto di vista delle qualità umane, ciò non significa che se ciascun popolo può raggiungere stadi di civiltà elevati non lo faccia con tratti suoi originali. Originalità e diversità locali che si ritrovano del resto anche all'interno di stati che hanno una storia millenaria comune, se è vero che anche un paese tradizionalmente centralizzato come la Francia in realtà, come ha scritto Fernand Braudel nella sua ultima e prima opera dedicata al suo paese<sup>7</sup>, in realtà è diversità.

Il movimento sindacale di ciascun paese ha caratteristiche sue proprie. Le ragioni di queste particolarità vanno più cercate nella storia d'insieme di ciascun paese, che in peculiarità esclusive al movimento sindacale<sup>8</sup>.

*Peculiarità della struttura sindacale.* Benché rispetto ad altre aree del mondo il movimento sindacale dell'Europa occidentale, aderente alla Ces (Confederazione sindacale europea), sia accomunato da una forza e da un ruolo che non ha riscontro altrove, in realtà profonde sono le differenze tra i diversi paesi e tra le diverse aree: differenze tali da innescare dinamiche diverse di fronte a processi comuni che investono il movimento sindacale aderente alla Ces.

Se negli anni settanta abbiamo avuto il punto massimo di espansione per le organizzazioni sindacali, con gli anni ottanta si è ovunque aperta una fase difficile, caratterizzata da una crescita non congiunturale del tasso di disoccupazione e dal restringimento dei margini di intervento sulle politiche economiche e sociali a livello nazionale; un contesto che ha anche portato alla messa in discussione della filosofia e della pratica della stato sociale. La disoccupazione da un lato è legata ai processi di ristrutturazione conseguenti all'introduzione delle tecnologie elettroniche nei processi produttivi e nel trasferimento e trattamento delle informazioni, dall'altra a una recessione strisciante, a un rallentamento a livello internazionale dello sviluppo, dopo un processo di espansione praticamente ininterrotto che è durato dal secondo dopoguerra all'inizio degli anni settanta. In realtà ci troviamo di fronte ad un mercato sempre più interdipendente, sempre più internazionale e mondiale, ma con meccanismi di regolazione democratica prevalentemente ancora tutti a livello nazionale. Così abbiamo assistito contemporaneamente alla creazione di un mercato finanziario mondiale e all'esplosione dell'indebitamento dei paesi del Terzo mondo, o alla creazione di un mercato europeo mentre i poteri di regolazione democratica a livello comunitario sono ancora di fatto molto ridotti: a livello istituzionale

---

<sup>6</sup> Cfr. F. Braudel, *I tempi del mondo*, Torino 1982, pp. 3-74.

<sup>7</sup> Cfr. Fernand Braudel, *L'identità de la France. Espace et histoire*, Paris 1990, pp. 32-124.

<sup>8</sup> Sulla formazione degli stati nazionali in Europa e sui processi che stanno alla base delle loro diversità, cfr. C. Tilly (a cura di), *La formazione degli stati nazionali nell'Europa occidentale*, Bologna 1984; e in particolare S. Rokkan, *Formazione degli stati e differenze in Europa*, ivi contenuto.

perché comunque la Comunità rimane un accordo tra stati con limitati poteri di intervento, mentre a livello delle parti sociali c'è una dissimmetria tra i gruppi economici e finanziari che agiscono a livello sovranazionale e il movimento sindacale che timidamente e con fatica sta percorrendo i primi passi di un coordinamento sovranazionale e comunitario. Le conseguenze sono pesanti, perché la pretesa di trattare i paesi poveri come aree da cui trarre interessi e non come aree di investimento ha non solo peggiorato le condizioni di vita di questi popoli, ma bloccato a livello internazionale il meccanismo dello sviluppo, mentre l'indebolimento delle politiche sociali nei paesi più ricchi orienta tutto verso i consumi individuali, che oltre un certo livello è tra l'altro difficile espandere. A tutto ciò si aggiunga sia i processi di deindustrializzazione, che di diffusione del decentramento produttivo, che con lo sviluppo delle nuove tecnologie si presentano un po' dovunque.

L'insieme di questi processi ha aperto una fase difficile, che dura da oltre un decennio e che non si chiuderà presto poiché alla base non sono ragioni di carattere congiunturale ma strutturale, che pone il movimento sindacale sulla difensiva.

In un simile scenario comune, nella maggior parte dei paesi i sindacati hanno perso iscritti, mentre in altri le iscrizioni sono stabili o addirittura sono cresciute. In particolare le iscrizioni hanno tenuto o sono cresciute proprio nei paesi già a più alto tasso di sindacalizzazione, dove il sindacato ha avuto storicamente un ruolo prioritario nell'estendere la rete di solidarietà tra i lavoratori oltre le mura della fabbrica: qui il sindacato gestisce in maniera prevalente l'erogazione della cassa di disoccupazione, che del resto era qui nata come iniziativa autonoma dell'organizzazione sindacale, spesso ha un ruolo determinante nella gestione della formazione professionale che interviene nei processi di riconversione produttiva. Insomma in alcuni contesti il sindacato è un'organizzazione di tutela a cui si ricorre di più nei momenti di difficoltà, mentre in altri è prevalentemente un'associazione per la gestione collettiva della contrattazione salariale, contrattazione che è tanto più efficace quanto più è alta la domanda di lavoro e che si indebolisce quando cresce la disoccupazione.

I paesi ad alto tasso di sindacalizzazione sono quasi tutti nel nord Europa<sup>9</sup> e qui vi è stata una crescita di iscritti tra i sindacati norvegesi, finlandesi e svedesi, con tassi di sindacalizzazione che ora variano dal sessanta a quasi il novanta per cento dei lavoratori attivi; mentre in Belgio c'è stata sostanziale stabilità con oltre il sessanta per cento. Altri paesi hanno avuto un calo che si è rimangiato almeno in parte la crescita degli anni settanta: è il caso, con accentuazione crescente, della Germania, dell'Italia e della Gran Bretagna, che oggi si attestano a percentuali che variano all'incirca dal trentacinque a quaranta per cento. In altri paesi come la Francia la sindacalizzazione riguarda oramai una ristretta minoranza sotto il dieci per cento.

In realtà queste differenti caratteristiche tra le organizzazioni sindacali sono più da ascrivere all'influenza dei diversi contesti nazionale e statali, che a orientamenti e strategie politiche diverse delle organizzazioni del movimento operaio. Così in Francia il bassissimo tasso di sindacalizzazione, oggi intorno all'8-9% ma da sempre il più basso tra i paesi sviluppati con quello statunitense, non solo è ben spiegabile all'interno del caso francese, ma non è neppure un'indice di estrema debolezza del sindacato, com'è oggi negli Usa. La Francia è un paese a bassissimo tasso di associazionismo politico e sindacale: al massimo del successo elettorale, il 37.5% dei voti nelle elezioni politiche del 1988, il Ps francese dichiarava circa 180.000 iscritti<sup>10</sup>. Meno di un quinto degli iscritti al Partito socialdemocratico svedese<sup>11</sup> che nello stesso periodo aveva una percentuale di voti di poco superiore, ma su una

---

<sup>9</sup> Sui tassi di sindacalizzazione e il movimento sindacale in Europa cfr. Oecd, *Working party on industrial relations. Trends in union membership, Note by the Secretariat*, Paris 1991; J. Visser, *Il resistibile declino dei sindacati europei*, nel n.9 di *Materiali ed atti del Crs*, supplemento al n. 4-5 luglio-ottobre 1987 di *Democrazia e diritto*, e dello stesso autore *La sindacalizzazione in Europa*, in *Asterischi*, n. 1 del 1993. Cfr. infine A. Ferner - R. Hyman, *Industrial relations in the new Europe*, London 1992.

<sup>10</sup> Cfr. S. Guerrieri, *Il regime semi presidenziale e forma-partito: il Ps nel sistema politico della Quinta Repubblica*, Aa. Vv. *Politica europea, Annali 1990-1991. A cura della sezione politica e istituzioni in Europa del Crs*, Milano 1991, p. 245.

<sup>11</sup> Sugli iscritti al Sap, 1.200.000 nel 1988, vedi G. Memo, *La formazione politica nella sinistra svedese*, in G. Memo (a cura di), *La formazione politica in Italia e nei partiti della sinistra europea*, n. 17 di *Materiali e atti del Crs*, supplemento

popolazione che è un sesto di quella francese: con un tasso di adesione quindi all'incirca quaranta volte più alto. Questa situazione francese trova la sua spiegazione in un protagonismo delle istituzioni pubbliche che ha pochi paragoni al mondo, una situazione esattamente contraria a quella Usa; protagonismo che nasce storicamente da un apparato statale già tradizionalmente forte, che ha poi trovato la sua legittimazione popolare nella Rivoluzione dell'89.

Mentre cioè altrove i partiti e altre strutture associative della società civile (chiese, associazioni varie, sindacati) assolvono una funzione di mediazione insostituibile tra istituzioni pubbliche e cittadini, in Francia il rapporto cittadini-istituzioni è molto più diretto. Così se viene spesso sottolineato il tradizionale ruolo centrale di governo di Parigi, ci si dimentica solitamente della grande capillarità dell'istituzione comunale francese, che con una dimensione media di circa 1500 abitanti non ha probabilmente pari al mondo<sup>12</sup>; mentre l'apparato statale è notoriamente tra i più efficienti e preparati. In questo contesto non è un caso che la contrattazione sindacale vede da sempre come protagonista rilevante il governo, e che i contratti assumano una validità *erga omnes* attraverso una ratifica legislativa. In compenso i lavoratori francesi sono tra quelli che votano di più<sup>13</sup>: eleggono i delegati del personale, i membri dei comitati di impresa, i magistrati del lavoro, i rappresentanti delle casse mutue.

Completamente diversa è la situazione nel confinante Belgio, con uno stato centrale nel passato anche forte ed aggressivo, si pensi all'impresa coloniale belga, grande per un così piccolo paese, ma poco legittimata dalla divisione tra fiamminghi e valloni; divisione che è diventata sempre più determinata con il passaggio dallo stato borghese a quello di massa. In questo contesto le organizzazioni della società civile hanno svolto un ruolo fondamentale nel legittimare a livello popolare lo stato democratico che ha fatto seguito alla fase liberale. È quella rete di associazioni che, utilizzando le parole dei belgi, vanno a costituire i due *pilots*, i pilastri cattolico e socialista su cui si basa la società belga. Non a caso quindi l'indice di sindacalizzazione è molto più alto di quello francese, in particolare proprio tra i belgi francofoni, culturalmente così vicini a loro.

A queste peculiarità nazionali e statali, su cui potremmo proseguire a lungo e che confermano quanto l'Europa sia diversità, bisognerebbe poi aggiungere altre caratteristiche di tipo sovranazionale, come la cultura religiosa. In genere dove i cattolici sono maggioritari siamo in presenza di un pluralismo sindacale di carattere ideologico e politico; mentre nei paesi a maggioranza protestante abbiamo o il sindacato unitario, come in Gran Bretagna o in Germania, oppure un pluralismo di categorie con il sindacato operaio, quello degli impiegati e quello dei quadri, come in Svezia e in altrove.

*La formazione sindacale.* Le diversità cui qui abbiamo fatto cenno, non sono evidentemente relative solamente all'insediamento del sindacato, ma sono presenti in maniera significativa anche nelle attività di formazione sindacale, che comunque nei paesi da noi esaminati sono ovunque svolte più intensamente di quanto avvenga in Italia. In particolare la formazione sindacale, oltre ad adattarsi alle esigenze e alle forme di ciascuna organizzazione sindacale, è in generale fortemente condizionata dal rapporto tradizionalmente instauratosi tra intellettuali e paese, che trova un riflesso nelle caratteristiche della struttura formativa.

Così se in Svezia e in Belgio le attività di formazione sindacale sono molto diffuse, e in Francia invece hanno più una caratteristica d'élite (nell'insieme comunque più ampia e attrezzata di quella svolta in Italia), evidentemente ciò dipende dalla diversa forza e presenza tra i lavoratori del sindacato.

Al contrario dal punto di vista della legislazione che protegge le attività di formazione sindacale e che garantisce dei sostegni pubblici al loro svolgimento, situazioni così diverse risultano molto più omogenee. Legislazioni e sostegni che non possono essere spiegati da una tradizione collaborativa e

---

al n. 2 marzo-aprile 1990 di *Democrazia e diritto*, pp. 195. Per un confronto sull'andamento degli iscritti ai due partiti nel tempo vedi K.V.Beyme, *I partiti nelle democrazie occidentali*, Firenze 1987, p. 150.

<sup>12</sup> I comuni francesi sono circa 36.000, mentre quelli italiani sono circa 8.000 per una popolazione un po' superiore a quella francese; è da rilevare che già l'Italia rispetto ad altri paesi europei ha un'elevato numero di comuni.

<sup>13</sup> Su questo punto vedi il capitolo su *La struttura sindacale*, nella parte di questa ricerca dedicata alla Francia.

riformista di quelle organizzazioni sindacali, contrapposta a quella di carattere antagonista del caso italiano: non si può certo dire che al sindacato francese sia mancata e manchi una carica antagonista. In realtà è la sensibilità democratica, il senso di responsabilità civile degli intellettuali francesi che è stato determinante per avviare esperienze importanti. Se nel 1954 si è cominciato a Strasburgo a svolgere attività di formazione sindacale presso l'Università, nell'Istituto di scienze sociali del lavoro appositamente creato, e se oggi questi istituti universitari atipici, con un consiglio di amministrazione presieduto da un sindacalista, sono presenti in diverse Università francesi, Sorbona compresa, non si può certo dire che il merito principale vada alle organizzazioni sindacali. Tradizionalmente divise, né presero l'iniziativa per questa interessante esperienza, né si sarebbero mai trovate d'accordo senza la paziente e tenace opera di convincimento svolta da un intellettuale come Marcel David<sup>14</sup>; del resto l'unica struttura in cui i sindacati francesi in tutti questi anni hanno operato costantemente assieme è costituita proprio dagli Istituti di scienze sociali del lavoro. Anche se David può sembrare atipico nel panorama degli intellettuali d'oltralpe per il suo profondo spirito religioso, in realtà è profondamente omogeneo alla tradizione di impegno civile degli intellettuali francesi, che comincia con l'Illuminismo, ma è testimoniata in questo secolo che volge al termine sia da laici come Sartre, che da cattolici come Maritain.

In genere nei paesi dove gli intellettuali in quanto tali hanno una tradizione di impegno civico e politico democratico, cosa ben diversa dal mettersi al servizio del principe di turno, si sono sviluppate già a partire dal secolo scorso attività di educazione permanente, di diffusione della cultura, tra le quali va collocata anche la formazione sindacale. Si tratta delle University extensions inglesi o delle Università popolari danesi, avviate alla metà del secolo scorso e che si svilupparono anche in altri paesi tra la fine dell'ottocento e l'inizio del novecento.

Lo stesso concetto di educazione permanente e di formazione continua, che si è andato sempre più affermando in numerosi paesi europei, ma non in Italia, hanno il loro fondamento in queste attività e nello spirito che vi stava dietro, che si intreccia allo sviluppo del movimento operaio. Uno spirito lontano e contrario da una concezione di casta e patrimoniale della cultura: non un passaporto per varcare i confini invisibili, e tuttavia ben presidiati, che esistono tra i diversi livelli della gerarchia sociale (quindi un blocco o un permesso di mobilità a seconda dei diversi punti di vista sociali), ma uno strumento di innovazione costante, di tematizzazione critica della realtà e della propria azione.

Del resto nell'affermare l'idea della formazione permanente il movimento sindacale, soprattutto quando si è realizzato un intreccio tra movimento operaio e movimenti di carattere intellettuale, ha avuto un ruolo preminente. Così in Francia ha avuto un ruolo decisivo il movimento che ha legato intellettuali e lavoratori nel '68 e che ha portato agli accordi di Grenelle tra governo e sindacati, che hanno avviato la legislazione sulla formazione permanente e la formazione professionale continua. Le stesse imprese dopo le resistenze iniziali hanno imparato ad utilizzare la formazione come strumento di innovazione; se inizialmente la legge imponeva che lo 0,8% del monte salari dovesse essere versato al fondo per la formazione continua, oggi che questa percentuale è stata elevata all'1,5% le imprese investono in formazione complessivamente il 3,4%. I lavoratori possono godere di permessi retribuiti sino a sei mesi l'anno, a carico del fondo per la formazione. Inoltre si possono veder riconosciuta l'esperienza di lavoro come titolo per accedere all'università, anche quando non hanno conseguito un titolo di studio di scuola media superiore. Attraverso queste opportunità - oltre ai corsi svolti nell'ambito degli Istituti di scienze sociali del lavoro per Cfdt, Cgt e Fo - un sindacato tradizionalmente antagonista come la Cgt ha avviato da oltre dieci anni in collaborazione con l'Università Paris I-Panthéon Sorbonne, un corso di laurea che prepara i «sindacalisti in mobilità»: nel caso dei funzionari dopo alcuni anni di un'esperienza sindacale spesso defaticante sono spesso loro stessi a desiderare una nuova esperienza di lavoro, mentre per l'organizzazione è opportuna una rotazione in funzioni che hanno tutti i caratteri tipici degli incarichi di rappresentanza, non assimilabili ad un impiego. Il

---

<sup>14</sup> Sul ruolo e la personalità di Marcel David, oltre alle informazioni contenute nella parte dedicata alla Francia di questa ricerca, cfr.: M. David, *Témoins de l'impossible. Militants du monde ouvrier à l'université*, Paris 1982 e F. Badinet - J. Freyssinet - J. Le Goff - M. Offerlé (a cura di), *Convergences. Etudes offertes à Marcel David*, Paris 1991.

corso di laurea, valorizzando l'esperienza accumulata nel lavoro sindacale, prepara quadri per quelle forme di economia sociale vicine al sindacato: dalla cooperazione all'associazionismo, dalle mutualità agli enti locali.

Il rapporto tra movimento sindacale, università e scuola pubblica, ha in Gran Bretagna una ancor più lunga tradizione<sup>15</sup>, che parte dall'istituzione del Ruskin College a Oxford nel 1899 con l'appoggio dei sindacati e che si amplia in maniera significativa dopo il 1920, quando a seguito degli indirizzi emersi dalla commissione governativa per la ricostruzione, l'Università di Nottingham per prima avvia una facoltà aperta, il cui fine non è quello di rilasciare titoli di laurea, ma di promuovere l'educazione permanente nella società. Nel 1922, sempre a Nottingham è istituita la prima cattedra di educazione degli adulti. Oggi, nonostante l'azione dei governi conservatori nel corso degli anni ottanta che ha ridotto i fondi a disposizione della formazione sindacale, in Gran Bretagna 382 sono i tutor assunti da università e colleges, che dedicano la maggior parte del loro tempo ai corsi sindacali: sia presso gli istituti superiori, tecnici o politecnici, dove si svolgono i corsi con permesso retribuito per i rappresentanti di reparto e gli addetti alla sicurezza sui luoghi di lavoro previsti da una legge dell'ultimo governo laburista, sia presso le università dove si svolgono altre attività in collaborazione con il sindacato.

*La situazione italiana.* Per vicende storiche e peculiarità della storia di lungo periodo dell'Italia, questa tradizione è debole tra gli intellettuali italiani. Questo naturalmente non vuol dire che non vi sia stato nulla, in particolare bisogna ricordare l'*Unione italiana di cultura popolare* sorta nel 1906 e la *Federazione italiana delle biblioteche popolari* del 1908<sup>16</sup>, che però non solo dovettero sciogliersi nel corso del ventennio fascista, ma soprattutto, se si esclude la Società Umanitaria di Milano<sup>17</sup> e le sue diramazioni in alcune regioni, ebbero diffusione limitata e vita piuttosto stenta. Mancò un impe-

---

<sup>15</sup> Cfr. H.D. Hughes - A.H. Thornton, *L'expérience britannique à la lumière de la situation actuelle*, in *Bit, Le rôle des universités dans l'éducation ouvrière*, Genève 1975, pp. 175-191.

<sup>16</sup> Sul movimento delle Università popolari vedi M. G. Rosada, *Le università popolari in Italia 1900-1918*, Roma 1975. Le Università popolari giunsero nel nostro paese più tardi che altrove, alla fine del secolo scorso e all'inizio di questo, e non si svilupparono mai oltre una debole e gracile presenza. Il primo congresso delle Università popolari si tenne a Milano il 19-20 aprile 1903; il secondo e primo vero congresso si tenne nel maggio 1904 a Firenze, qui si posero le basi della Federazione delle Università popolari. Nel 1906 si costituì l'Uiep (l'Unione italiana dell'educazione popolare), a cui aderivano sia la Federazione delle Università popolari che le Biblioteche popolari. Tutti questi organismi nazionali, che già rispecchiavano uno sviluppo debole e fortemente squilibrato a livello nazionale, furono costretti a sciogliersi con l'ascesa del fascismo. L'Unione fu ricostituita nel 1948 e la Federazione nel 1949, ma dopo una ripresa di attività nel primo dopoguerra la loro attività si andò spegnendo.

<sup>17</sup> *Società Umanitaria, Fondazione P. M. Loria*, nasce dalle volontà e dal lascito di Prospero Moise Loria che, dopo aver accumulato attraverso il commercio un cospicuo patrimonio, nominò il Comune di Milano proprio erede universale, affinché fosse costituita una *Società umanitaria* il cui fine doveva essere quello di «aiutare i diseredati a rilevarsi da sé medesimi». La Società si costituì con delibera del Comune di Milano del 30 novembre 1892 e con il Decreto reale del 29 giugno 1893. Animatori e veri fondatori della Società furono Osvaldo Gnocchi Viani, dal 1897 al 1903, e Augusto Osimo, dal 1903 sino all'avvento del Fascismo nel 1923. Militanti socialisti, come Filippo Turati che collaborò alle attività dell'Umanitaria, essi avviarono attraverso l'Umanitaria esperienze d'avanguardia nel campo sociale: dalla costruzione dei primi dignitosi quartieri di edilizia popolare con servizi come la scuola materna e l'asilo nido, gestiti con i criteri pedagogici d'avanguardia di Maria Montessori, all'assistenza sociale e la tutela dei disoccupati, dagli studi sulla condizione sociale dei lavoratori alla promozione delle imprese cooperative, dalle case di vacanza per i lavoratori e i fanciulli al *Teatro del popolo*, e infine soprattutto attraverso una vasta attività educativa contro l'analfabetismo, nella formazione professionale e nell'educazione degli adulti. Riprese le proprie attività dopo il fascismo sotto la ininterrotta direzione di Riccardo Baurer, intervenendo soprattutto nel campo della formazione professionale e degli adulti e svolgendo attività che gli valsero il riconoscimento di diverse istituzioni culturali europee e dell'Unesco. Attiva particolarmente a Milano dove aveva sede e in Lombardia, L'Umanitaria nella sua lunga vita estese le proprie attività anche al Veneto, la Calabria e la Sardegna, oltre al mondo dell'emigrazione nel secondo dopoguerra. Dalla metà degli anni settanta, con il passaggio delle attività di formazione alla Regione, l'Umanitaria ha perso le ragioni della propria esistenza; ha disperso il nucleo di collaboratori di primordine che aveva nel campo formativo e praticamente sopravvive a sé stessa.

Sulla storia della Società Umanitaria cfr. *La Società Umanitaria Fondazione P.M. Loria Milano 1893/19963*, Milano 1964; e M. G. Rosada, *Le università popolari*, cit.

gno delle organizzazioni e degli esponenti del movimento operaio, non a caso lo sviluppo dell'Umanitaria ha dietro la presenza della Camera del lavoro e di esponenti di rilievo del Partito Socialista; ma soprattutto mancò l'opera e l'iniziativa della parte più aperta e progressiva del mondo universitario e degli intellettuali, che altrove erano stati alla base delle Università popolari o delle University extensions.

Storicamente limitato l'impegno democratico-educativo degli intellettuali italiani soprattutto nel campo dell'educazione degli adulti, esso si è svolto quasi esclusivamente sul piano politico di partito, sia nel campo laico, socialista e comunista, come in quello cattolico, senza pervenire alla conquista di un diritto e di una legislazione all'educazione permanente per tutti. Nell'ambito di quell'impegno politico e di parte, sia pure limitatamente e strumentalmente rispetto a quell'impegno immediato, si sono bensì sviluppate, con molti alti e bassi, dal secondo dopoguerra ad oggi delle attività di formazione alla «cittadinanza attiva». È questa però stata un'attività educativa troppo strumentale e legata alla contingenza politica, con molti limiti e conseguenze negative. Non si è mai sviluppata in un'attività sufficientemente autonoma in grado di sopravvivere alle crisi cicliche che alternativamente hanno colpito e scompaginato la partecipazione politica all'interno delle diverse aree politiche; e che ora, nella più generale crisi e ridefinizione del rapporto cittadini-istituzioni, langue, al di là di alcune lodevoli e limitate eccezioni. Un'attività che finalizzata alle sole ragioni di parte, pur legittime e necessarie, si è limitata a coltivare coesione e identità di ciascuna organizzazione, trascurando i diritti alla conoscenza di ciascun cittadino che voglia partecipare consapevolmente e liberamente alla vita politica e sociale.

Si è trattato infine di attività che nell'area politica laica e di sinistra hanno privilegiato l'impegno culturale di partito, particolarmente nel Pci, l'unico partito di sinistra che ha sviluppato una consistente attività culturale e educativa, e che nel mondo cattolico ha invece privilegiato l'area dell'impegno in ambito sociale ed ecclesiale, con una scarsa attività invece della Democrazia cristiana; anche se nel mondo delle organizzazioni cattoliche, sia pure con questi limiti, vi è stato un impegno costante probabilmente a causa sia di un'esperienza educativa autonoma consolidata della Chiesa e degli ordini religiosi, non solo nel campo degli studi ecclesiastici, basti pensare all'Università cattolica o ai Gesuiti e ai Salesiani, ma anche per una maggiore attenzione di un movimento sociale di origine religiosa alla dimensione educativa e del mondo morale della persona.

Sostanzialmente occorre però sottolineare che si tratta di limiti che coinvolgono tutta l'area dell'impegno politico laico, cattolico e non cattolico, e che segnala innanzitutto un distacco ed una separazione tra istituzioni culturali pubbliche, tra «intellettuali tradizionali» e cittadini: se vi è stato anche un generoso impegno di singoli intellettuali nella vita politica e sociale non vi è stato un'impegno delle istituzioni culturali e una forte coscienza civile della grande maggioranza degli intellettuali, che pure sono cresciuti continuamente con lo sviluppo del lavoro qualificato e di settori come quello informativo e dell'istruzione pubblica.

Non è quindi un caso che la legislazione italiana relativa alla formazione sindacale sia praticamente assente.

Tra i sei paesi da noi esaminati, *solo i sindacati italiani non godono di permessi retribuiti*, tutelati dalla legge, per partecipare ad attività di formazione sindacale; i permessi retribuiti in alcuni casi riguardano tutti i lavoratori, mentre dovunque esistono per chi svolge attività sindacale a partire dai membri dei comitati di impresa, con un numero di ore più o meno esteso e con la possibilità in più di un paese di usufruire di permessi ancor più ampi per chi svolge la propria militanza sindacale come formatore. In Italia non solo non esistono i permessi retribuiti per la formazione sindacale, ma non esistono formalmente neppure i permessi non retribuiti: si finisce così spesso per utilizzare in maniera distorta gli articoli 30 e 31 dello Statuto dei diritti dei lavoratori. Non è quindi un caso che, nonostante le organizzazioni sindacali italiane abbiano tutt'ora un tasso di iscrizione certamente non paragonabile a quello svedese ma pur sempre buono, con centinaia di migliaia di lavoratori impegnati a

livello di impresa e territoriale, non è un caso che le attività di formazione di base siano sempre state scarse anche nei periodo di maggiore mobilitazione.

Sempre tra i paesi esaminati, *solo in Italia non esistono forme di sostegno alla formazione sindacale*. In alcuni paesi vi sono contributi appositi alla formazione svolta dai sindacati, in altri le forme di sostegno sono più in generale all'educazione permanente e degli adulti a cui accedono anche i centri di formazione sindacale; ed in genere si tratta più di contributi ad attività effettivamente svolte che stanziamenti generici, di cui è difficile controllarne il corretto uso. In Italia non esistono né gli uni né gli altri, mentre oggi non è pensabile di poter svolgere, sia dal punto di vista quantitativo che da quello qualitativo, attività formative all'altezza delle esigenze e dei bisogni che sono da tempo in campo basandosi solo sull'autofinanziamento. È da considerare del resto che ai sindacati italiani si pone un problema di riordino delle entrate dirette o indirette non provenienti dalle quote degli iscritti. Da questo punto di vista è meglio ricevere dei contributi per precise attività svolte, facilmente quantificabili e controllabili e che, come nel caso dei patronati, possono andare a centri di servizio le cui attività rimangono anche formalmente distinte da quelle di rappresentanza sindacale, evitando così commistioni che finiscono per istituzionalizzare e burocratizzare il sindacato.

Infine non si può non giudicare favorevolmente il legame che esiste in diverse forme in alcuni paesi - come Gran Bretagna, Francia e il Belgio - tra *scuola pubblica, università e organizzazioni sindacali*. Se le attività formative e di ricerca organizzate direttamente dal sindacato hanno un ruolo insostituibile nell'alimentare e socializzare l'elaborazione politica del sindacato, la collaborazione con l'università è essenziale per la formazione tecnica e scientifica, che è oramai necessaria a un quadro sindacale, che non solo ha conquistato più diritti di intervento, ma che si deve muovere in un quadro sempre più complesso. Questo tipo di formazione sarebbe inoltre uno stimolo costante all'innovazione per l'università e per la scuola.

Se il ritardo italiano nel settore dell'educazione permanente e degli adulti ha una storia lunga e origini lontane, con un'insensibilità che coinvolge le stesse organizzazioni sindacali, negli ultimi quindici anni nel generale malgoverno del paese questo ritardo si è venuto accentuando e investe l'insieme del sistema formativo. Dalla costituzione della Repubblica democratica ad oggi vi sono stati provvedimenti di riforma significativi per la scuola dell'infanzia, le elementari e le medie inferiori, mentre l'ordinamento degli studi superiori è rimasto sostanzialmente immutato; così oggi l'Italia non è solo il paese che ha il numero di anni di obbligo scolastico più basso di tutta la Comunità europea, ma tra i paesi con eguale livello di sviluppo e economico ha il minor numero di diplomati e laureati, con un elevatissimo tasso di abbandoni sia nella scuola media superiore che nell'università. In particolare penalizzata è la *formazione professionale*, confinata ad essere da sempre una scuola minore e di serie *b*, non l'anello di congiunzione tra scuola e lavoro<sup>18</sup>.

Contrariamente ad un luogo comune diffuso la nostra tradizione culturale e la nostra scuola sono state molto meno influenzate di quanto si pensi dalla cultura umanistico-rinascimentale, nella quale era presente un circolo virtuoso pratica-teoria-pratica che non fu proprio solo dei grandi artisti-scienziati come Leonardo, ma ad esempio anche di pensatori politici come Machiavelli. In realtà è continuata a prevalere in diverse forme quella cultura astratta e formalistica propria di classi dominanti improduttive, per le quali il sapere tecnico era cosa umile che apparteneva alle classi subalterne. Se la legge Casati del 1859 recepiva in parte l'esperienza del Lombardo-Veneto dove il legame tra istruzione professionale e istruzione superiore era più stretto, rimanendo comunque ben lontani dalle «grandes écoles» francesi che avevano dietro la cultura dell'«Encyclopédie des sciences, des arts et des métiers» di d'Alembert e Diderot, in realtà già con la Casati vi fu un'emarginazione della formazione professionale, che con la riforma Gentile del 1923 si accentuò ancora di più. Questo mancato collegamento tra scuola e lavoro, che è un aspetto del più generale distacco tra intellettuali e popolo in Italia, è all'origine di molte arretratezze nell'ordinamento degli studi superiori e universitari, e interagisce anche con il ritardo della formazione sindacale. In realtà oggi in più di un paese europeo la

---

<sup>18</sup> Cfr. in particolare A. Tonelli, *L'istruzione tecnica e professionale di stato nelle strutture e nei programmi da Casati ai giorni nostri*, Milano 1964.

formazione sindacale fruisce della legislazione più generale dedicata alla formazione professionale degli adulti. Anche da noi non è pensabile si possano distinguere nettamente le due cose, sia per problemi di merito che di forma: di merito perché le questioni tecnico produttive non sono separabili da quelle di politica sindacale, di forma perché non si può pensare ad una proliferazione legislativa per i diversi settori della formazione degli adulti e in particolare dei lavoratori.

*Formazione sindacale e innovazione.* Un'ultima considerazione, che scaturisce dalla nostra ricerca, prima di passare alle proposte. Diverse ricerche ci confermano che i bisogni formativi non diminuiscono con l'elevamento dei livelli di istruzione, ma al contrario crescono. Come si è ben espresso con noi Roger Cantigneau, responsabile formazione sindacale della Confederazione dei sindacati cristiani belgi, con l'elevamento dei livelli di istruzione oggi i lavoratori non accettano più di seguire le indicazioni dei gruppi dirigenti del sindacato senza discuterne a fondo le ragioni, è inoltre impensabile un maggior ruolo degli organismi di rappresentanza aziendali senza fornir loro gli strumenti culturali e informativi necessari. L'esperienza belga è esemplare per capire l'incidenza della formazione nell'innovazione e nella crescita della vita democratica nel sindacato. La Csc ha curato con particolare attenzione la formazione sindacale negli anni che abbiamo alle spalle, sia attraverso una forte crescita della struttura che nel sindacato si occupa della formazione, come attraverso il Ciep, il Centro d'informazione e di educazione popolare del Moc, il Movimento operaio cristiano di cui la Csc è parte. Il Ciep è una struttura di formazione e ricerca per l'insieme del movimento sociale cattolico, a cui fanno capo l'Isco (l'Istituto superiore di cultura operaia) e la FtU (la Fondazione lavoro università). L'Isco svolge corsi quadriennali (di 600 ore l'anno) sui temi economici, sociali e politici, nelle diverse zone del paese, utilizzando in parte i permessi retribuiti (240 ore l'anno). La FtU, svolge un lavoro di ricerca e di raccordo con l'università. Per avere un'idea della dimensione di questo lavoro si pensi che i formatori coinvolti (pagati attraverso i contributi previsti dalla legge sulla formazione permanente) sono circa 500. Terminato questo lungo corso con un anno dedicato ad una tesi relativa al campo di intervento di ogni allievo, chi lo desidera può proseguire i propri studi nella Fopes, (la Facoltà aperta di scienze politiche, economiche e sociali) presso l'Università cattolica di Louvain-la-Neuve, fondata per iniziativa della FtU e con un consiglio di amministrazione in cui è rappresentata sia l'Università che il Moc. I risultati di quest'intenso lavoro culturale e formativo che coinvolge sia i quadri che gli eletti, già da quando sono candidati, nei consigli di impresa, si può dire che si vede: la Csc è in continua crescita negli ultimi anni, partita da posizioni minoritarie oggi ha sopravanzato la Ftgb socialista, un tempo largamente maggioritaria. Ftgb ha a lungo trascurato le attività di formazione sindacale e solo recentemente ha cominciato a recuperare un ritardo, sia per la qualità che per la quantità delle attività svolte, oramai notevole rispetto alla Csc.

Il caso della Csc e della Ftgb è molto interessante perché permette di mettere in evidenza sia l'importanza delle attività culturali, formative e di ricerca, sia come queste attività possano crescere e svilupparsi solo se vi sono una serie di sinergie e di condizioni. Per poter impostare il ragionamento occorre ricordare che da un lato la Csc è parte, importante ma parte, del Moc, che organizza l'associazionismo sociale del «pilot» cattolico vicino alla tradizione del movimento operaio; vi confluiscono oltre ai sindacati le mutualità - importanti in Belgio perché gestiscono concretamente le strutture sanitarie - la cooperazione, la Joc (Jeunesse ouvrière chrétienne, la Gioventù operaia cristiana), Vf (Vie féminine, l'associazione femminile), Ep (Equipes populaires, i Gruppi popolari che svolgono un'importante azione di animazione culturale nel paese), l'Ong di cooperazione internazionale legata al Moc, e infine altre strutture di servizio. Le strutture formative e di ricerca - il Ciep, l'Isco, la FtU e la Fopes - sono al servizio non solo del sindacato, ma di tutte queste strutture associative che fanno capo al Moc. La Ftgb invece è parte del movimento socialista, l'altro «pilot» della società belga, che ha al suo interno una serie di associazioni democratiche simili e corrispondenti a quelle che abbiamo elencato per il Moc. Occorre a questo punto sottolineare che l'area nella quale è storicamente iniziata un'attività di formazione all'impegno sociale e politico è quella socialista, che a lungo ha detenuto nel movimento operaio un'egemonia sul piano politico-culturale. Nel 1911 il Partito fonda la Centrale di

educazione operaia e nel 1921 la Scuola superiore operaia. L'egemonia socialista costruita nell'anteguerra, aveva il suo punto di forza nell'aver saputo edificare delle vere e proprie istituzioni culturali, capaci sia di raggiungere i militanti socialisti impegnati nelle diverse organizzazioni, che di costituire un punto di riferimento, di aggregazione e di crescita degli intellettuali che facevano riferimento alla cultura socialista. In misura diversa i partiti, socialisti o comunisti, sorti dal movimento operaio hanno avuto la caratteristica di essersi fatti «chiesa a se stessi»<sup>19</sup>, non sono cioè stati solo sostenitori di un determinato programma politico-economico e sociale, ma anche di una determinata visione del mondo: il partito era cioè anche un punto di riferimento e di elaborazione culturale. I diversi partiti democratici cristiani europei, e gli stessi partiti borghesi, hanno sempre avuto un compito più limitato: non hanno mai costituito un punto di riferimento dal punto di vista culturale, si limitavano ad un compito di mediazione e direzione politica, che aveva come punto di riferimento una cultura che si elaborava altrove, in particolare nella Chiesa e nel movimento cattolico per i democratici cristiani, in altri circuiti, economici e culturali, per la cultura borghese<sup>20</sup>. Questo farsi «chiesa a se stessi» dei partiti sorti dal movimento operaio, ha evidentemente delle sue ragioni storiche: rappresentavano classi subalterne che si affacciano per la prima volta sulla scena politica, che nelle strutture di difesa economica e sindacale avevano il loro punto di forza e che non avevano una loro armatura culturale; mentre contemporaneamente scarsa era la loro influenza nelle strutture e culturali tradizionali, pubbliche e private. Finché i partiti operai hanno svolto storicamente un ruolo di opposizione e minoritario questo essere chiesa e partito contemporaneamente è stato un elemento di forza, ma quando hanno cominciato a svolgere un ruolo politico rilevante o sono andati alla guida dello stato, il problema si è complicato terribilmente. Così nell'Urss il marxismo da metodo critico di analisi della storia e della società, da orientamento e movimento culturale era diventato una filosofia di stato, e attraverso questa commistione tra potere e cultura non solo si è finito col pretendere di imporre con la forza ciò che solo può essere accettato liberamente dalla coscienza, ma si è anche decretato la morte del marxismo come pensiero in quei paesi, perché quest'ultimo può crescere solo nella libertà, avendo come unico vincolo la ricerca della verità, la comprensione della realtà. Nei paesi occidentali con una consolidata tradizione laica dello stato, che attraverso un processo secolare ha portato appunto alla separazione tra stato e chiesa, l'uscita da posizioni minoritarie e l'accesso al governo di questi partiti ha portato ad esiti diversi. La stessa azione dei partiti del movimento operaio ha fatto crescere nelle diverse aree culturali la sensibilità ai problemi da essi sollevati, sono così nate sia forme di liberal-socialismo che di cristianesimo sociale, determinando su obiettivi concreti e programmi, non sulle visioni del mondo, convergenze prima impensabili. Questo ha portato a forme di unità di azione e collaborazione, in particolare in quelle associazioni della società civile che di obiettivi più settoriali e concreti fanno la loro ragion d'essere; com'è il caso del sindacato, ma oggi anche dell'associazionismo e del volontariato. Tutto ciò ha avuto come conseguenza l'affermazione di una maggiore autonomia delle organizzazioni della società civile rispetto ai partiti; ma anche la laicizzazione dei partiti, che hanno assunto sempre di più le scelte politiche come punto di riferimento per aggregare vasti schieramenti, contrariamente a visioni del mondo che finiscono per separare. A causa di questo processo, che ha avuto ed ha tempi diversi nei diversi paesi, i partiti originatisi nel movimento operaio hanno finito per non esser più un punto di riferimento culturale.

Concretamente, nel caso belga nel secondo dopoguerra la Ftgb in nome dell'unità d'azione con il sindacato cristiano e dell'autonomia sindacale, smise di mandare i propri militanti alle scuole di partito. Simile decisione assunsero le mutualità, ecc. Così quella struttura di formazione senza più utenti, costituita da una sede e da un coordinamento centrale con radici locali, ha finito per trasformarsi in

---

<sup>19</sup> Traggo questa felice espressione, che condivido, dall'ultimo lavoro di P. Scoppola, *La repubblica dei partiti, Profilo storico della democrazia in Italia (1945-1990)*, Bologna 1991, p. 114.

<sup>20</sup> Produce cultura lo stesso mondo dell'impresa e non solo dell'impresa culturale, mentre un ruolo decisivo lo ha svolto il lento sviluppo storico dell'università e della scuola laica con gli intellettuali che la animano. Un vasto tessuto di giornali, riviste e movimenti culturali hanno sempre svolto un ruolo di orientamento per il pubblico più colto, che aveva inoltre in figure come Benedetto Croce «una specie di papa laico», come scrive Gramsci, o diversi capi scuola.

una struttura di animazione culturale tutt'oggi presente nel paese. Sola eccezione in questo contesto è costituita dalle Fiandre, dove il Partito socialista ha mantenuto in parte una propria struttura formativa, ma qui non ha caso il partito è largamente minoritario e all'opposizione. Nella Ftgb per un lungo periodo nulla ha sostituito quelle attività di formazione che venivano a cessare, solo nel 1976 la federazione si è dotata di una propria struttura di formazione e ricerca, trasformata in istituto nel 1990, che comunque svolge solo corsi di base. Mentre il Partito socialista dell'area francofona, tradizionalmente maggioritario, tutt'ora non organizza, né direttamente né indirettamente, neppure per i propri iscritti e militanti, delle attività formative; a differenza di quanto avviene nei partiti dell'area socialdemocratica, ma anche in quello laburista, per molti versi omogenea a quella belga. In questi partiti ci troviamo però di fronte ad una tradizione più laica: le attività formative e culturali non sono gestite da tempo dal partito, ma da fondazioni o associazioni culturali autonome, in alcuni casi vicine al partito, in altri appartenenti sì all'area culturale della sinistra, ma unitarie e non dipendenti né dai partiti, né dai sindacati<sup>21</sup>. Bisogna dire che i risultati negativi della mancanza di un'attività culturale organizzata si vedono sia nel partito che nel sindacato, sia dal punto di vista della capacità di innovazione politico culturale, come, in particolare per il partito, nell'indebolimento del codice etico che lega base e vertice e che motiva ad un impegno per il bene comune. Non è probabilmente un caso che partiti come quello socialista belga, e ancor di più quello italiano, che dal dopoguerra hanno rinunciato a promuovere attività formative e culturali che tenessero costantemente vive le ragioni di un impegno politico non di breve respiro, siano stati infine investiti da fenomeni di arrivismo e corruzione. Il processo che si è vissuto all'interno del Movimento operaio cristiano rispetto al rapporto cultura-politica è stato opposto a quello vissuto nell'area socialista. La conquistata autonomia da un partito che certamente non si era mai fatto «chiesa a sé stesso» e che non aveva mai costituito un punto di riferimento culturale, ma un vincolo di carattere politico, insieme all'esistenza di un ricco retroterra di strutture culturali nell'ambito del movimento cattolico, hanno permesso al Moc di sviluppare a partire dalla fondazione dell'Isco nel 1962 un'attività formativa che a quei livelli non aveva mai svolto né per quantità, né per qualità, proprio mentre le strutture di formazione ed elaborazione del movimento socialista subivano un'involuzione.

Dall'esperienza belga si possono ricavare alcuni utili insegnamenti:

- Che un'attività di formazione e di ricerca di carattere politico-culturale cresce e si alimenta se si tratta di un'esperienza aperta, che mette assieme e confronta diverse esperienze, pur all'interno di una comune ispirazione culturale; la dispersione e la frammentazione penalizzano e bloccano lo sviluppo di attività formative e culturali, sia per la dispersione delle risorse, sia perché viene a mancare quella visione d'insieme che è il centro di una formazione di carattere politico-culturale.
- Che è essenziale per le strutture che si occupano di formazione e ricerca nell'ambito delle associazioni di impegno sociale e politico di poter godere di una propria autonomia. Se l'identificazione con un'area culturale e sociale è la ragione prima di esistenza, la stretta dipendenza da un'organizzazione

---

<sup>21</sup> In particolare per quel che riguarda i paesi da noi esaminati, i Partiti socialisti italiano e belga non organizzano praticamente alcuna attività formativa e culturale rivolta ad iscritti e quadri. I socialisti francesi hanno un'attività molto limitata. I socialdemocratici tedeschi, come gli altri partiti tedeschi hanno accanto a sé una fondazione culturale; nel loro caso è la Ebert Stiftung, che gode di un ingente finanziamento pubblico, ben più grande di quello dato al partito, e che svolge un gran numero di attività politico-culturali. Al Partito laburista inglese è federata da sempre la Fabian Society, che ha circa 70 circoli nel paese e che è l'anima culturale del partito. Ma il caso più interessante è forse quello svedese, dove le organizzazioni politiche, sociali e sindacali dell'area di sinistra organizzano un quantità di attività formative che non ha paragoni in altri paesi, avvalendosi dell'opera di diverse strutture culturali, che vanno dalle Università popolari, che qui sono degli istituti effettivamente di formazione superiore, all'Abf, l'Associazione per la formazione dei lavoratori, per i corsi di base. Questi corsi di base, «circoli di studio» come li chiamano gli svedesi, organizzati anche da altre associazioni di diverso orientamento, sono così numerosi (3.070.134 partecipanti nel 1992) che Olof Palme ebbe occasione di dire che quella svedese era una democrazia fondata sui circoli di studio.

ne<sup>22</sup> finisce o col far dipendere il lavoro culturale da interessi e scelte che la snaturano, oppure può portare alla cessazione di qualsiasi attività di carattere culturale. Ciò non significa che le organizzazioni non possano o non debbano gestire direttamente delle attività formative o di ricerca, ma che queste, al di là di alcune congiunture favorevoli, non riescono generalmente ad andare oltre a dovevose attività di carattere limitato e propedeutico.

- Che queste attività sono essenziali se si vuol far crescere la democrazia ed innovare costantemente le strutture e le associazioni di partecipazione, pena un loro svuotamento sia di carattere etico che di capacità di rappresentanza.

È infine utile sottolineare che se la vicenda belga è esemplare, essa in effetti trova conferma nelle diverse e peculiari esperienze dei paesi esaminati, da quella italiana a quella svedese, come la lettura dei saggi contenuti in questa ricerca può agevolmente confermare.

### *Quale formazione e ricerca ?*

In genere nel corso del nostro lavoro ci siamo limitati ad esaminare le caratteristiche delle strutture formative e di ricerca collegate al sindacato nei paesi da noi esaminati, ne abbiamo fatto la storia ed abbiamo esaminato la legislazione di sostegno a queste attività. Abbiamo ovviamente anche fornito sia informazioni sulla struttura sindacale che cenni sulla storia del sindacato per poter inquadrare le informazioni relative alla struttura di formazione e di ricerca.

Non abbiamo in genere esaminato con attenzione programmi e metodi delle attività svolte, la cosa non solo era al di fuori dei fini che ci eravamo preposti, ma avrebbe richiesto per quest'approfondimento risorse di cui non disponevamo.

Ciò non significa che non ci interessi ragionare su cosa significhi oggi fare della formazione sindacale, quanto debba essere una formazione diffusa o una formazione dei quadri, quanto debba essere una formazione politica o una formazione tecnica e professionale. Ci sembrava già un'obiettivo sufficiente dimostrare che esiste una relazione stretta tra partecipazione sindacale e formazione sindacale, tra tenuta e rinnovamento del sindacato e lo svolgimento costante e organizzato di attività di formazione e di ricerca. Ci sembra che questo risulti confermato sia dalla comparazione tra i diversi paesi, come dalle vicende interne a ciascun paese. Infine ci premeva di mettere in evidenza il ritardo italiano in questo campo: sia per quel che riguarda le attività svolte, che per la mancanza di un quadro legislativo che ne possa permettere lo sviluppo. Infine non si può non sottolineare anche il ritardo dello stesso sindacato, non solo nell'intraprendere delle iniziative, ma prima ancora nel percepirne la gravità di questo vuoto.

Sull'importanza che secondo noi assume la formazione e la ricerca sindacale, e sulle caratteristiche che debbono avere le attività di formazione e di ricerca nella vita delle organizzazioni democratiche, tra le quali il sindacato certamente ha un ruolo di rilievo, non è nostra intenzione di dilungarsi qui.

Ci limitiamo, sia per quel che riguarda le iniziative che è necessario intraprendere nel nostro paese, che per il ruolo e le caratteristiche delle attività di formazione e di ricerca svolte nelle strutture di partecipazione democratica, a citare alcuni brevi brani della *Carta d'intenti dell'associazionismo e del volontariato per la crescita della cultura della partecipazione e della solidarietà*, che riportiamo del resto in appendice e che vi invitiamo a leggere. Sono solo poche battute, riferite all'associazionismo e al volontariato, ma che calzano a pennello anche per il sindacato e che ci ricordano non solo l'importanza che per la democrazia hanno queste attività, ma anche il valore innovativo che esse rivestono per la stessa struttura formativa e di ricerca "ufficiale":

---

<sup>22</sup> Può trattarsi di un partito politico, ma anche di un'organizzazione sindacale o sociale, come la storia della formazione sindacale in Italia conferma.

La partecipazione consapevole necessita di occasioni di formazione, di autoformazione, di ricerca, a partire dalle attività concretamente svolte dalle associazioni e rispettose delle esperienze e delle sensibilità personali.

Se l'esperienza di volontariato ha già in sé una valenza formativa e di crescita culturale, occorre ribadire che esiste uno specifico formativo, e ambiti specifici per la ricerca, che devono essere organizzati in relazione stretta con i gruppi di volontariato, ma avere anche un'autonomia di gestione e organizzativa. Altrimenti travolti dalla pressione delle esigenze immediate si finisce per invocare continuamente la necessità di formazione e ricerca senza praticarle.

Al volontariato non serve una ricerca e una formazione già predefinita da ricercatori e formatori: occorre ricerca e formazione partecipata, che segua un itinerario di azione-ricerca-formazione-azione.

La formazione non può seguire un'impostazione di carattere «militare», che cala metodi e contenuti decisi altrove e dall'alto; né può essere semplicemente concepita come una trasmissione di saperi nell'ambito delle discipline tradizionali. Occorre incentivare processi di autoformazione, di riflessione critica e creativa: a partire dalle esperienze svolte da ciascun gruppo e dai progetti di intervento. È questa un'esigenza imposta non solo da ragioni di democrazia, perché in una società complessa occorre una partecipazione intelligente dei singoli soggetti individuali e collettivi.

La formazione non è separabile dalla ricerca, deve essere preceduta dalla ricerca e deve essere ricerca e verifica essa stessa, attraverso un'immersione e un tirocinio nella realtà che si deve affrontare.

La formazione deve stimolare imprenditorialità sociale, che coopera, ma se occorre anche confligge, con istituzioni e soggetti che operano sul territorio.

Occorre una formazione di base, diffusa, e di "quadri"; che deve essere sia formazione tecnica, tesa a creare concrete capacità di intervento nel proprio settore, come formazione politica. Finalizzata cioè alla conoscenza: del contesto sociale e politico nazionale e internazionale, degli altri soggetti sociali e istituzionali, delle politiche sociali e del quadro legislativo.

La formazione è sì una risorsa per i gruppi e per le organizzazioni, ma occorre ribadire che è innanzitutto un diritto delle singole persone per una partecipazione critica e consapevole e per una crescita e adeguamento delle proprie capacità professionali, che quindi deve comunque prevedere accessi di carattere individuale.

Di volta in volta occorre stabilire un "contratto formativo" condiviso dai soggetti coinvolti».

«La formazione di adulti legati alla partecipazione, volontari o professionali, è caratterizzata da una elevata complessità, che rende improduttivo l'insegnamento cattedratico tradizionale: occorre cioè partire dalle specifiche realtà e problematiche nelle quali opera quest'alunno un po' atipico. L'insieme di questi fattori impone uno stile particolare di «formazione partecipata» in cui ricerca, formazione e operatività sul campo sono strettamente intrecciate in un processo di formazione-azione e ricerca-azione. Qui cioè si attua ai livelli più consapevoli il rapporto educativo, nel quale del resto ogni scolaro è sempre maestro e ogni maestro è sempre scolaro. Si tratta quindi anche di attività che hanno un'elevato valore innovativo, un laboratorio permanente per la struttura formativa e di verifica sul campo per la ricerca, nel quale un flusso continuo di conoscenze che emergono dal sociale si incontra con le discipline tradizionali. Un laboratorio nel quale si inventano anche nuovi approcci a figure professionali consolidate».

## **Riferimenti bibliografici**

Oltre ai testi e ai documenti citati nelle note, per la stesura della presente scheda si sono inoltre consultati:

- Aa.Vv., *Storia della scuola e storia d'Italia dall'Unità ad oggi*, Bari 1982.
- Af-Forum, *L'istruzione superiore di primo livello in Italia e in Europa, Vol. 1° e 2°*, Roma 1992.
- G. Baglioni - E. Santi (a cura), *L'Europa sindacale agli inizi degli anni '80*, 1982 Bologna.
- G. Baglioni - E. Santi (a cura), *I sindacati europei tra il 1983 e il 1984*, Bologna 1985.
- D. Bertoni Jovine, *Storia della scuola popolare in Italia*, Torino 1954.
- D. Bertoni Jovine, *La scuola italiana dal 1870 ai giorni nostri*, Roma 1958.
- R. Boyer - E. Wolleb (a cura di), *La flessibilità del lavoro in Europa. Uno studio comparativo delle trasformazioni del rapporto salariale in cinque paesi dal 1973 al 1985*, Milano 1987.
- G. Canestri - G. Ricuperati, *La scuola in Italia dalla legge Casati ad oggi*, Torino 1976.
- A. Carbonaro, *Travail manuel, travail intellectuel et éducation*, Unesco, Paris 1986.
- Commission des Communautés Européennes, *La formation syndacale au regard du dialogue social Européen, Document de travail des services de la Commission*, Bruxelles 1992.
- Commission des Communautés Européennes, *Structures des systèmes d'enseignement et de formation initiale dans les Etats membres de la Communauté européenne*, Eurydice - Cedefop (a cura di), Bruxelles 1990.
- Cnel, *Libro bianco sulla formazione professionale*, Roma 1991.
- M. David, *La part de la formation générale dans l'éducation ouvrière et syndicale. Tome I, France*, Paris 1979.
- M. David, *La part de la formation générale dans l'éducation ouvrière et syndicale. Tome II, Mexique-Suède*, Paris 1979.
- L. Dore, *Fabbrica e scuola, Le 150 ore*, Roma 1975.
- Fgtb - Cfdt - Cgt - Ial-Cisc - Ugt, *Guide pédagogique pour la formation de négociateurs en entreprise*, Bruxelles 1992.
- G. Franchi - S. Grossu (a cura di), *I sistemi formativi in Europa*, Milano 1981.
- G. Franchi, *Sistema d'istruzione e formazione professionale*, Firenze 1979.
- Ilo, *Labour relations institutes. Structure and functions. International labour office*, Geneva 1973.
- Ires/Cgil - Cesos/Cisl - Crei/UIL, *Incontro europeo ricerca-sindacato*, Materiali introduttivi, Roma 1989.
- P. Lange - G. Ross - M. Vannicelli, *Sindacati cambiamenti e crisi in Francia e in Italia*, Milano 1988.
- A. Leon, *Histoire de l'éducation populaire en France*, Paris 1983.
- G. Memo (a cura di), *La formazione politica in Italia e nei partiti della sinistra europea, n. 17 di Materiali e atti del Crs*, supplemento al n. 2 marzo-aprile 1990 di *Democrazia e diritto*.
- R. Pasini - M. Reguzzoni S.J., *La città a scuola, Prospettive di educazione permanente nelle grandi aree urbane*, Milano 1982.
- L. Pero (a cura di), *La formazione sindacale in Italia, Quaderni di formazione Isfol*, n. 82-83, settembre - dicembre 1982.
- J. Raschke, *I partiti dell'Europa occidentale*, Roma 1983.
- M. Ricceri, *La cultura nella Cisl. Analisi di una riflessione collettiva sul nuovo ruolo del sindacato*, Milano 1978.
- B. Schwartz - A. De Blignieres, *Rapporto sull'educazione permanente, Rapporto finale presentato al consiglio d'Europa*, Roma 1981.
- M. Telò (a cura di), *Tra nazione ed Europa. Annali Crs 1992-1993*, Roma 1993.

## **BELGIO\***

### ***Alcuni cenni di storia***

È impossibile la descrizione e l'analisi della formazione sindacale in Belgio senza alcuni cenni di storia e di storia sindacale in particolare.

Con l'insurrezione dell'autunno del 1830 il Belgio conquista la propria indipendenza dalla casa regnante olandese, sotto la cui tutela il Congresso di Vienna l'aveva posto dopo il periodo napoleonico, durante il quale fu annesso alla Francia; nel 1931 si instaura la monarchia costituzionale tuttora esistente. Il Belgio, che oggi ha una popolazione di 9,93 milioni di abitanti, è costituito da tre aree linguistiche: quella fiamminga maggioritaria, oltre il 56%, quella francofona intorno al 32%, quella bilingue presente in particolare a Bruxelles che costituisce l'11% circa della popolazione ed infine quella germanofona che costituisce una piccolissima minoranza dello 0.6-7%, un quinto della comunità italiana in Belgio. L'unità statale belga, ancor prima dell'indipendenza, sorge tra il XVI e il XVII secolo, nel corso della lunghissima guerra di indipendenza olandese delle Provincie del nord dei Paesi Bassi (1568-1848) contro la monarchia e lo stato spagnolo, che avevano «ereditato» i Paesi Bassi dalla divisione dell'impero asburgico fatta da Carlo V (1555). La guerra, che contrapponeva la parte più progredita e avanzata dei Paesi Bassi alla monarchia spagnola, non fu di indipendenza nazionale e di unione di tutta l'area fiamminga, ma assunse i caratteri di una guerra di religione tra i protestanti olandesi e la cattolicissima monarchia iberica. In realtà già a partire dalla fine del XIII secolo lo sviluppo economico e dei traffici sul Mare del nord aveva favorito la parte fiamminga dei Paesi Bassi che si distende lungo tutta la costa. Prima è Bruges ad essere punto d'incontro tra il nord e il sud d'Europa, tra le navi che giungono da Venezia e da Genova e quelle della Lega Anseatica e degli altri paesi che si bagnano sul Mare del nord; intorno a Bruges si svilupperà la produzione tessile, a Gand e a Ypres. Poi l'iniziativa passerà ad Anversa, per tramontare poi con la crisi dell'Impero spagnolo e il decollo dell'Olanda intorno ad Amsterdam. Bruges, Anversa, Gand rimarranno sotto la Spagna come tutto il Belgio sino al 1714, mentre un consistente flusso di protestanti fiamminghi emigrerà da queste città verso l'Olanda, e ciò che unificherà culturalmente il Belgio sarà la forte presenza cattolica: del 1426 è la nascita dell'Università cattolica di Lovanio, ancora oggi la più importante del paese, mentre solo nel 1834 sorgerà la prima università laica, la Libera università di Bruxelles. I primi dieci anni di indipendenza furono retti da un governo di unione tra cattolici e liberali, poi dal 1840 al 1884 si susseguono governi liberali, mentre nel 1846 viene fondato il Partito liberale. La decisione da parte dei liberali di istituire nei comuni una scuola pubblica elementare accanto a quella confessionale, scatena nel modo cattolico una reazione che porta alla nascita del *Partito cattolico* nel 1879, che reggerà ininterrottamente il governo dalle elezioni del 1884 sino al 1914<sup>23</sup>.

Dallo scoppio della guerra al 1921 si formerà un governo tripartito di unione nazionale tra cattolici, liberali e socialisti, che erano entrati al parlamento nel 1893 con l'istituzione di una prima limitata

---

\* Per la stesura della seguente scheda sono stati intervistati: *Franz Antoine*, responsabile formazione Csc di La Louvière; *Gunars Briedis*, responsabile formazione sindacale della Cgslb; *Roger Cantigneau*, responsabile formazione sindacale della Csc; , direttore del Centre d'information et d'éducation populaire (Ciep), dell'Institut supérieur de culture ouvrière (Isco); *Joseph Godeau*, segretario della Faculté ouverte de politique économique et sociale; *Ludo Nelen*, direttore del Wormingsinstituut Abvv; *Vic Meevws*, collaboratore del Dienst onderneming Acv; *Jean-Claude Palmans*, direttore dell'Iwerf (Institut wallon d'études de recherches et formation); *Daan Vanderhulst*, responsabile formazione sindacale della Acv; *Guy Zelis*, ricercatore al Dipartimento di storia dell'Université catholique de Louvain.

<sup>23</sup>Cfr. C. Brezzi, *I partiti democratico cristiani d'Europa*, Milano 1976, pp. 32-36; Carhop-Fec, *Histoire sociale. Manuel du militant*, Bruxelles 1992, p. 6.

forma di suffragio universale maschile, il «voto plurale», perché chi aveva un diploma, un reddito elevato ed era capo di famiglia aveva diritto sino a tre voti<sup>24</sup>.

### *Il movimento operaio*

Il movimento operaio belga è sorto in Vallonia, nella parte francofona del paese, perché qui si è realizzata la prima industrializzazione nel secolo scorso, essendo qui prevalentemente collocata la zona carbonifera dove sono sorte le miniere e le aziende siderurgiche. I primi gruppi socialisti sorgono a Verviers, Charleroi, Gand e Bruxelles dopo la costituzione della Prima internazionale dei lavoratori a Londra nel 1864. Da questi gruppi nel 1879 sorge il Partito socialista belga, che nel 1885 insieme ad altre associazioni operaie, sindacali, cooperative e mutualistiche, fonda il *Partito operaio belga*. Influenzato dal socialismo francese e tedesco il Pob ebbe in Emile Vandervelde, marxista non dogmatico, il «patron» incontrastato, sino alla sua morte avvenuta nel 1938<sup>25</sup>. Dopo il 1921 i socialisti tornarono al governo da soli nel 1924/25, e in governi di unità nazionali dal 1935 sino al governo in esilio a Londra durante l'occupazione tedesca. Dopo di allora i socialisti, che mutarono il loro nome in *Partito socialista belga*, andranno più volte al governo prevalentemente in coalizione o con il *Partito cristiano sociale*, erede del Partito cattolico, o con i liberali. Le prime Federazioni sindacali di categoria, alleanze di organizzazioni locali per il resto molto autonome, sorgono già tra il 1867 e il 1901, ma sarà il Pob a dare un impulso importante allo sviluppo di vere e proprie organizzazioni nazionali, nell'ambito della *Commissione sindacale*, che costituita nel 1898, si trasformerà da coordinamento tra i sindacati in una vera e propria confederazione, che rendendosi autonoma dal Pob nel 1937 prenderà il nome di *Confederazione generale dei lavoratori del Belgio* (Cgtb); denominazione che di nuovo muterà nel 1945 in *Federazione generale dei lavoratori del Belgio* (Ftgb, Fédération Générale du Travail de Belgique; Abvv, Algemeen Belgisch Vakverbond in fiammingo), frutto della fusione della Cgtb con altre tre organizzazioni sindacali minori<sup>26</sup>.

Dalle prime associazioni di operai tessili di Gand (1957), unitarie inizialmente, ma che ben presto si dividono prima su una discriminante anticlericale, e poi definitivamente sulla decisione di aderire alla Seconda internazionale, socialista, nasce il primo nucleo del sindacalismo cristiano nel 1886, la Ligue antisocialiste des ouvriers du coton. Del 1891, lo stesso anno della Rerum novarum, è la nascita della Ligue démocratique belge, un organo di coordinamento delle organizzazioni sociali cattoliche, tra le quali le organizzazioni sindacali, che nel 1904 si costituiscono in Secrétariat général des union professionnelles chrétiennes. Sarà però solo nel 1912 che si costituisce un'organizzazione indipendente, la Confédération nationale des syndicats chrétiens et libre de Belgique, che nel 1923 assumerà la denominazione definitiva di *Confederazione dei sindacati cristiani* (Csc, Confédération des syndicats chrétiens; Acv, Algemeen christelijk vakverbond)<sup>27</sup>.

Infine l'ultima confederazione a sorgere è quella liberale: la prima organizzazione sindacale liberale è fiamminga, di Gand e del 1889; nel 1922 si forma una prima confederazione liberale, nelle sole Fiandre e del 1930 è la *Confederazione generale dei sindacati liberali del Belgio* (Cgslb, Confédération générale des syndicats libéraux de Belgique; Aclvb, Algemene centrale der liberale vakbonden van België)<sup>28</sup>.

<sup>24</sup> Cfr. Carhop-Fec, *Histoire...*, cit., p. 8.

<sup>25</sup> Cfr. J. Bartier, *Naissance du socialisme en Belgique, Les saint-simoniens*, Bruxelles 1985; M. Busieau, *Le cinq président*, Bruxelles 1985, pp. 3-18; Carhop - Fec, *Histoire...*, cit., pp. 6-7; A. Riosa, *I partiti socialisti d'Europa*, Milano 1979, pp. 27-30; M. Liebman, *Les socialistes belges 1885-1914. La révolte et l'organisation*, Bruxelles 1979.

<sup>26</sup> Cfr. Iwerf, *La Ftgb. La Fédération générale du travail de Belgique*, Bruxelles 1992, pp. 4-9; Carhop - Fec, *Histoire...*, cit., pp. 87-123; E. Arcq - P. Blaise, *Le organisations syndicales en Belgique*, in *Dossiers du Crisp n.23*, Bruxelles 1986, pp. 2-6.

<sup>27</sup> Cfr. Carhop - Fec, *Histoire...*, cit., pp. 87-124; Csc, *Introduction a l'étude du mouvement syndical chrétien en Belgique*, Bruxelles 1985, pp. 9-17; E. Arcq - P. Blaise, *Le organisations syndicales...*, cit., pp. 2-6.

<sup>28</sup> Cfr. E. Arcq - P. Blaise, *Le organisations syndicales...*, cit., p. 5.

A partire dalla fine degli anni cinquanta, la regione vallona, sede della prima industrializzazione e di una struttura produttiva che senza investimenti in nuovi settori era andata sempre più invecchiando, è investita da una crisi che andò accentuandosi: le prime colpite sono le miniere di carbone, poi la siderurgia e le vetrerie; mentre nello stesso periodo le Fiandre conoscono invece un periodo di sviluppo. Tra il dicembre del 1960 e il gennaio del '61 scoppiano in Vallonia aspri scioperi guidati dalla Fgtb, che all'interno della stessa Fgtb non trovano un sostegno adeguato da parte dei lavoratori fiamminghi; gli scioperi si concluderanno con un bilancio di quattro morti e con il lievitare di una richiesta di riforme istituzionali di carattere federalista. Del 1962 è la definizione di frontiere linguistiche; del 1970 l'adozione del principio di esistenza di tre comunità (francese, fiamminga e tedesca), anche se dal punto di vista istituzionale sorgeranno solo la *Comunità francofone e la Comunità fiamminga*; del 1980 è la creazione della *Regione fiamminga e della Regione vallone*, mentre del 1988 è la costituzione della *Regione di Brussel*. Le Comunità e le Regioni, che hanno un proprio parlamento e governo, hanno competenza nelle materie culturali, assistenziali, dello sviluppo economico, della gestione del territorio e del coordinamento degli enti locali. Attualmente è in corso un'ulteriore definizione dei rapporti tra stato nazionale, regioni e comunità. La federalizzazione ha inciso non poco nella vita politica belga, ad esempio ciascun partito si è suddiviso in due entità autonome, una fiamminga e una francofona, che comunque conservano rapporti privilegiati tra di loro. Anche le organizzazioni sindacali si sono naturalmente adattate alla nuova struttura federale, istituendo per ciascuna delle tre Regioni delle strutture e dei comitati dotati di una loro autonomia; anzi, nella Fgtb la federalizzazione è stata attuata prima che nello stato a partire dal congresso tenutosi nell'aprile del 1968, mentre nella Csc si arriverà alla costituzione di comitati regionali solo nel 1978, comitati che però saranno recepiti nello statuto solo nel 1984. Nonostante la federalizzazione che ha coinvolto o addirittura ha visto come protagoniste le stesse organizzazioni sindacali, queste ultime sono rimaste fedeli ad una rappresentanza e ad una difesa unitaria degli interessi dei lavoratori. Oggi tutte le tre confederazioni sindacali hanno adattato la loro struttura alla costituzione delle tre regioni, fiamminga, vallone e di Brussel (vedi l'appendice a questo saggio).

### ***La struttura sindacale e gli organi di concertazione***

La struttura delle tre confederazioni ha molti punti in comune, ma anche macroscopiche differenze, soprattutto tra Csc e Fgtb, che da sole rappresentano oltre il 90% dei lavoratori belgi e la confederazione liberale, Cgslb, che alle elezioni a livello di impresa non ha mai superato il 7-8% dei voti. In particolare nella Cgslb non esistono diverse strutture sindacali a seconda dei settori produttivi, se si esclude il sindacato della funzione pubblica, ma tutti i lavoratori iscritti confluiscono in un'unica struttura. Csc e Fgtb sono invece strutturate in categorie «verticali», che raggruppano uno o più settori industriali e che hanno una notevole importanza, essendo direttamente rappresentate negli organismi dirigenti confederali «orizzontali» a tutti i livelli, con una presenza che non supera il 50% negli organismi a livello regionale e nazionale, ma che negli altri organismi può giungere sino ai due terzi. È però soprattutto nelle Fgtb che le categorie hanno, non solo un notevole peso nella vita degli organismi orizzontali, ma anche una larga autonomia. Così la «cassa di resistenza», che eroga un contributo ai lavoratori in sciopero, nella Csc è centralizzata da tempo, mentre nella Fgtb no, e lo stesso discorso vale anche per altri servizi; nella Csc cioè il ruolo di controllo e coordinamento delle organizzazioni regionali è cioè più forte, e questa non è una caratteristica recente, ma corrisponde ad un diverso ruolo svolto dagli organismi centrali nella storia dei due sindacati. La Fgtb nasce storicamente per lo sforzo di centralizzazione svolto dal Partito operaio, per unificare un movimento sindacale professionale e di categoria già esistente; mentre nella Csc la nascita e la crescita degli organismi verticali e orizzontali avviene contestualmente, anzi con un costante impulso e coordinamento da parte di questi ultimi.

L'organismo sindacale di base è la *Delegazione sindacale di impresa* (Ds), presente in tutte le aziende al di sopra dei venti dipendenti e che ha il diritto di negoziare a livello di impresa. Notevole importanza hanno però i *Consigli d'impresa* (Ce, Conseils d'entreprise) e i *Comitati di sicurezza e di igiene* (Csh, Comités de sécurité et d'hygiène), organi di controllo sulla gestione e l'organizzazione dell'impresa, ma che svolgono di fatto anche un ruolo di concertazione sindacale. La delegazione sindacale è regolata da un contratto collettivo di lavoro, mentre gli altri due organi nascono da due diversi provvedimenti legislativi, i consigli con legge del 28 settembre 1948 e i comitati con legge del 10 giugno 1952; entrambi sono degli organismi paritetici tra direzione aziendale e rappresentanti dei lavoratori, ma i rappresentanti dei lavoratori sono eletti ogni quattro anni da tutti i lavoratori su liste presentate dai sindacati, cosa che conferisce alla delegazione sindacale così eletta una notevole rappresentatività. Le «elezioni sociali» si tengono ogni quattro anni, in tutte le aziende al di sopra dei 100 dipendenti per le Ce, in quelle al di sopra dei 50 per i Csh<sup>29</sup>.

Le Ce e i Csh sono parte di una serie di organismi di concertazione tra imprenditori e lavoratori oggi presenti in Belgio e che si sono andati sviluppando nel tempo. I primi organismi di questo tipo, i Consigli dell'industria e del lavoro, mutuati dall'esperienza inglese, sono decisi per legge dal governo addirittura nel 1887 dopo le forti agitazioni operaie dell'anno precedente. Questi organismi paritari, non nominati ma eletti, non ebbero però alcuna importanza pratica anche se formalmente sopravvissero sino al 1952; indicano però una linea di intervento attivo da parte del governo e delle istituzioni politiche nel conflitto tra imprenditori e lavoratori. Tra gli anni venti e trenta è il Pob a sviluppare la tematica del controllo operaio. Ma sarà lo sciopero generale, che scoppia prima spontaneo e poi dichiarato per la prima volta congiuntamente dal sindacato socialista e cristiano, nel giugno del 1936 a portare alla prima *Conferenza nazionale del lavoro*, convocata dal governo di unità nazionale tra socialisti, cattolici e liberali. Lo sciopero che riprendeva le rivendicazioni portate avanti dai lavoratori francesi dopo la vittoria del Fronte popolare (le 40 ore, le vacanze pagate, aumenti salariali e riconoscimento dei diritti sindacali), iniziatosi il 2 giugno diventa generale 10 giorni dopo e terminerà solo alla fine del mese. Ma sarà il clima di solidarietà antinazista durante l'occupazione tedesca che spingerà alcuni padroni d'industria, uomini politici e sindacalisti a proporre un *Progetto di solidarietà sociale*, che sfocerà nel 1944 nell'istituzionalizzazione delle *Conferenze nazionali del lavoro* e nella nascita del *Consiglio paritetico nazionale*; mentre del 1946 è il *Consiglio superiore di igiene e miglioramento dei luoghi di lavoro*; del 1948 il *Consiglio centrale dell'economia*, i *Consigli professionali* a livello di settore industriale e i *Consigli di impresa* a livello di azienda; ed infine del 1952 è la costituzione del *Consiglio nazionale del lavoro* che venne a sostituire e a dare regolarità alle Conferenze nazionali del lavoro. Questa struttura di incontro e concertazione, generalmente iniziatisi a livello nazionale, si è ramificata a livello territoriale o di impresa; qui si firmano i contratti collettivi di lavoro (Consiglio nazionale del lavoro e Commissioni paritarie), qui avviene l'incontro o il colloquio tra governo-istituzioni e imprenditori-sindacati (Consiglio centrale dell'economia e consigli professionali)<sup>30</sup>. Infine le Ce e i Csh, che nelle aziende al di sotto dei 100 dipendenti suppliscono di fatto anche alla mancanza dei Ce, non solo hanno vari diritti di informazione e di intervento, ma compete a loro l'applicazione e il controllo su diverse leggi e convenzioni collettive di lavoro di notevole importanza sia per la vita quotidiana e per i destini dell'impresa (il collocamento degli handicappati, i licenziamenti collettivi, i prepensionamenti, le assunzioni, la prevenzione delle malattie professionali, degli incidenti sul lavoro, ecc.).

La dimensione e il seguito delle organizzazioni sindacali belghe è indubbiamente notevole, tra i più alti nel mondo e appena al di sotto dei paesi scandinavi, ai quali nonostante le notevoli differenze culturali e religiose il Belgio finisce un po' per assomigliare, frutto di un solidarismo diffuso e organizzato sia in campo socialista che cattolico. Indubbiamente incide in questi alti livelli di iscrizione sindacale, in Belgio come nei paesi scandinavi, il fatto che il movimento sindacale fornisce anche

---

<sup>29</sup> Cfr. E. Arcq - P. Blaise, *Le organisations...*, cit., pp. 10-17. Sulla struttura di Csc e Fgtb confronta anche i grafici in appendice.

<sup>30</sup> Cfr. Carhop-Fec, *Histoire...*, pp. 151-179.

una serie di servizi direttamente o indirettamente. Così in Belgio, oltre alle casse di resistenza che forniscono un'indennità in caso di sciopero, il sindacato non solo svolge le pratiche per il sussidio di disoccupazione, ma lo eroga come intermediario con la cassa di previdenza pubblica (del resto le prime casse di disoccupazione erano esclusivamente sindacali), mentre l'assistenza sanitaria non è gestita dallo stato ma dalle mutualità cristiana e socialista innanzitutto. Ma è proprio questa penetrazione tra istituzioni statali e associazioni della società civile, è proprio questa delega dello stato verso le strutture associative che caratterizza appunto la realtà belga e dei paesi scandinavi.

Secondo le organizzazioni sindacali il livello di sindacalizzazione raggiungerebbe il 75% circa dei lavoratori dipendenti; è però lecito dubitare delle cifre fornite dai sindacati (circa 1.300.000 iscritti per la Csc, 1.100.000 per la Fgtb e 200.000 per la Cgslb) e ritenere che queste cifre subiscano un gonfiamento anche del 15-20% come un recente studio ha messo in evidenza (Pastrure-Mampuy, 1990), non necessariamente da parte delle centrali di categoria e delle confederazioni, ma già a partire dalle unità territoriali. L'Oecd calcola per il Belgio un tasso di sindacalizzazione del 63.7% nell'88<sup>31</sup>, si può calcolare che vi sia stato anche un leggero accrescimento di quel tasso da allora ad oggi perché vi è stata una leggera crescita degli iscritti, ma sostanzialmente ci si attesterà intorno al 65%. Da rilevare che la quota di lavoratori non attiva (pensionati, disoccupati, giovani in cerca di occupazione) è costantemente cresciuta negli ultimi anni, nella Csc è passata dal 25% del 1979 al 37% del 1987.

L'indice più attendibile del diverso seguito delle tre centrali sindacali è invece dato dai voti conseguiti alle elezioni sociali. Vediamo la tabella che segue:

**Tabella 1**  
*Voti conseguiti alle elezioni sociali (Valori %)*

	1950	1958	1963	1967	1971	1975	1979	1983	1987	1991
Fgtb	61	54.9	50.5	49.8	47.1	45.0	43.3	43.9	41.9	38.9
Csc	36	41.4	44.2	44.4	46.9	48.6	49.3	47.7	49.6	53.1
Cgslb	2	2.4	3.7	3.7	3.1	4.1	4.4	6.9	8.6	8.0

Fonte: P. Blaise, *La préparation des élections sociales de juin 1991*, *Courrier hebdomadaire*, n.1314, Crisp, Bruxelles 1991; Ministère de l'emploi et du travail, *Résultats des élections sociales 1991*, Bruxelles 1992.

Come ben si vede dalla tabella i consensi verso la Fgtb sono in costante calo, mentre quelli verso la Csc soprattutto, ma in parte anche quelli verso la Cgslb, sono in costante aumento. Anche se i dati non sono del tutto omogenei (quelli presentati per il periodo dal 1958 sono relativi alle Csh dove si vota in tutte le imprese al di sopra dei 20 dipendenti, mentre per il 1950 sono quelli dei Ce per i quali allora si votava solo nelle aziende al di sopra dei 200 dipendenti), il calo della Fgtb è comunque costante e continuo, addirittura quasi regolare.

L'analisi si precisa ulteriormente se consideriamo la distribuzione territoriale e settoriale, (i dati sono sempre quelli relativi alle Csh):

<sup>31</sup> Cfr. Oecd, *Working party on industrial relations. Trends in union membership, Note bi the Secretariat*, Paris 1991, pp. 30-31.

**Tabella 2**  
Voti conseguiti per regione (valori %)

	Vallonia			Brusssel			Fiandre		
	1983	1987	1991	1983	1987	1991	1983	1987	1991
Fgtb	55.4	51.7	49.1	45.1	43.5	43.1	36.8	36.7	32.7
Csc	39.0	42.5	46.6	42.1	44.7	45.2	54.9	54.7	59.1
Cgslb	5.6	5.8	4.3	12.8	11.8	11.7	8.4	8.6	8.2

Fonti: P. Blaise, *La préparation des élections...*, cit.; Ministère de l'emploi et du travail, *Résultats des élections...*, cit.

Come abbiamo già scritto il movimento socialista ha il suo insediamento storico nella parte francofona del Belgio, dove si è avuta la prima industrializzazione, la Fgtb era qui largamente maggioritaria; la crisi dell'insediamento industriale tradizionale in Vallonia e lo sviluppo che si è invece avuto in Fiandra in questo secondo dopoguerra, area in cui è particolarmente forte il movimento cattolico e la Csc-Acv, ha indubbiamente favorito il sindacato cristiano. Va inoltre tenuto presente che l'espansione occupazionale negli ultimi vent'anni è avvenuta soprattutto nel settore dei servizi, nei quali tradizionalmente la Fgtb è meno presente. Tutte queste considerazioni non possono però nascondere che sembra essere evidente che ci si trovi di fronte ad un invecchiamento dell'insediamento della Fgtb, perché non c'è espansione nei nuovi settori neppure nelle aree di forte insediamento come la Vallonia.

Nonostante che la Csc abbia solo il 20% dei propri iscritti in Vallonia, mentre la Fgtb ha sostanzialmente un numero di iscritti pari in Fiandre e Vallonia<sup>32</sup>, il consenso ottenuto dal sindacato cristiano nella stessa zona francofona è indubbiamente in costante crescita. È interessante considerare, ai fini della nostra ricerca, che questa crescita costante della Csc si accompagna ad una mole di lavoro di carattere formativo che indubbiamente non ha riscontro nella Fgtb.

### ***Cenni di storia della formazione sindacale in Belgio***

La storia della formazione sindacale è strettamente legata a quella della formazione più generale, degli apparati formativi e scolastici e all'idea di educazione presente o prevalente nella società: e cioè allo sviluppo dell'educazione popolare la un alto e dell'educazione permanente dall'altro. È noto che Platone pensava all'attività educativa come ad una cosa «che ciascuno deve sempre fare nel corso della sua vita secondo le sue possibilità»; così come il fondatore del pensiero pedagogico Comenius, vissuto tra il XVI e il XVII secolo, associava alla nozione di *educazione* il concetto di *continuità* «dalla culla alla bara», di *integralità* per formare un uomo completo, *universalità* per formare tutti gli uomini. Ma se i fondatori del pensiero filosofico e pedagogico hanno da sempre concepito educazione come un fenomeno permanente che doveva accompagnare tutta la vita, l'idea dell'*educazione permanente* è tuttora minoritaria e a volte quasi inesistente. In realtà, cioè, anche se gli intellettuali creativi hanno sempre praticato un'autoeducazione permanente, sin dall'antichità il concetto e la pratica dell'educazione si è associato a quella dei fanciulli e dei giovani. Ma anche quest'ultima, pur presente dall'antichità, è diventata di massa solo con la rivoluzione industriale; sia per le risorse che si potevano così mettere in campo, che per la rottura tra educazione e lavoro prima garantita dal lavoro artigiano e dalle corporazioni.

<sup>32</sup> Cfr. Carhop - Fec, *Histoire...*, cit., p. 123.

Le prime associazioni per l'educazione popolare, sia di carattere laico o religioso, sono dell'inizio dell'ottocento e prima della diffusione della scuola dell'obbligo elementare svolgevano una funzione di alfabetizzazione degli adulti e dei ragazzi. L'inizio di una attività di educazione permanente si ha però con l'entrata in campo delle università: nel 1867 è l'Università di Lovanio ad aprire una *Scuola cattolica per gli adulti*, a cui si accedeva su indicazione delle corporazioni di mestiere e dei patronati; del 1893 è la nascita della *Extension universitaire de Bruxelles* all'Università Libera di Bruxelles e del 1901 è l'*Extension universitaire catholique*, dell'Università di Lovanio. Le University extensions erano nate in Inghilterra allo scopo di diffondere le conoscenze scientifiche; promosse da docenti universitari organizzavano corsi e conferenze pubbliche. Sulla base di quelle esperienze intellettuali democratici e socialisti organizzarono successivamente le *Università popolari* in più di un paese europeo<sup>33</sup>.

Indubbiamente è il movimento socialista<sup>34</sup> ad essere promotore in Belgio delle prime attività di formazione politica o sindacale a livello popolare. Presso le *Chambres du travail*, organizzazioni sindacali sorte a partire dal 1875 e che riprendono un'esperienza francese, o presso le *Maisons du peuple*, promosse dal movimento cooperativo, si sviluppano le prime attività di educazione per iniziativa dei socialisti; attività volte all'elevamento culturale, ma anche per l'affrancamento morale, per la lotta contro le piaghe che l'industrializzazione aveva portato con sé come l'alcoolismo. Tra i promotori delle Extensions universitaires a Bruxelles sono intellettuali socialisti come Emile Vandervelde e Jules Destrée, uno degli animatori quest'ultimo delle Università popolari e delle attività culturali del movimento socialista. Tra il 1900 e il 1910 sono una sessantina le università popolari organizzate in Belgio, e soprattutto in Brabante e Hainaut. Ma è con la nascita della *Centrale di educazione operaia* nel 1911 che si ha un vero e proprio salto di qualità nelle attività di formazione politica e sindacale socialista, attività che daranno un forte impulso al movimento socialista e un'egemonia nelle attività di formazione politico-sindacali per un lungo periodo. La Ceo non si limita ad organizzare dei corsi presso la propria sede, che è presso la Casa del popolo a Bruxelles, ma inizialmente promuove le *Extensions socialistes* in varie località del paese, e dopo la prima guerra mondiale nascono i *Comitati locali e regionali di educazione operaia*, *Les cercles d'études* sempre a livello locale. Del 1921 è la nascita dell'*Ecole ouvrière supérieure*, che organizza corsi lunghi di formazione per i quadri del movimento socialista. Le iniziative e le strutture coordinate dalla Centrale di educazione operaia (e oltre quelle citate bisognerebbe ricordare anche le settimane sindacali, le biblioteche, le iniziative cinematografiche e radiofoniche) sono rivolte a tutte le strutture del movimento socialista: il partito, i sindacati, le cooperative, la gioventù socialista. Questo è un punto particolarmente importante, perché quando dopo la seconda guerra mondiale si affermerà un processo di autonomia nelle strutture del movimento socialista rispetto ad un ruolo eccessivamente preponderante del Partito, la Centrale di educazione operaia perderà la sua funzione, si esaurirà la sua attività prevalentemente formativa e si trasformerà nel centro di animazione culturale del Partito socialista, il *Pac* (*Présence et action culturelles*) tuttora funzionante. Le diverse strutture del movimento socialista, e in particolare il sindacato, non sono però riuscite in seguito ad organizzare una propria attività formativa che per qualità, quantità e incidenza possa tenere il confronto con quella della Centrale di educazione operaia; anzi ci sarà un'obiettiva crisi delle attività formative nel movimento operaio socialista, mentre quelle del Moc (Movimento operaio cristiano) conosceranno un notevole rafforzamento.

Alcune informazioni infine sul finanziamento di queste attività educative e culturali. La Centrale di educazione operaia era sorta sulla base di un autofinanziamento del movimento socialista, anche con sottoscrizioni specificamente effettuate in favore della Ceo. Ci fu però anche un sostegno delle istituzioni pubbliche, dei comuni socialisti e in seguito anche dello stato quando i socialisti entrarono

---

<sup>33</sup> Cfr. J. Lory, *Les sociétés d'éducation populaire de tendance libérale: 1860-1880*, *Revue belge d'histoire contemporaine*, n.10, 1979, pp. 217-254.

<sup>34</sup> Per la storia delle strutture formative legate al movimento socialista cfr.: J. L. Degée, *Le mouvement d'éducation ouvrière. Evolution de l'action éducative et culturelle du mouvement ouvrier socialiste en Belgique (des origines à 1940)*, Bruxelles 1986.

nel primo governo di unità nazionale: nel 1921 Vandervelde, divenuto ministro della giustizia, propose e fece votare dei finanziamenti a nuove scuole per assistenti ed operatori sociali che in parte finanziarono le attività della Scuola superiore operaia; mentre Destrée, anch'egli divenuto ministro, nello stesso anno fece adottare delle sovvenzioni alle opere complementari di educazione. Questi finanziamenti furono resi possibili dalla presenza dei socialisti al governo, ma sono anche comprensibili nel quadro dello stato belga che delega, come già abbiamo scritto, servizi pubblici all'iniziativa della società civile; così l'istruzione, in particolare nelle Fiandre, è prevalentemente, ma un tempo lo era quasi esclusivamente, svolta da strutture cattoliche; l'università più grande è da sempre quella cattolica di Lovanio e notevole importanza ha anche l'Università libera di Bruxelles, laica e non statale. Questo in un quadro in cui comunque non mancano né le università statali, né le scuole statali. Quei finanziamenti che abbiamo ricordato andranno infatti non solo ad iniziative educative del movimento socialista, ma anche del movimento cattolico, come l'*Ecole supérieure de formation sociale* di Héverlé sorta nel 1922, che ha svolto di fatto, e tutt'ora svolge, attività di formazione sindacale per il Movimento operaio cristiano; o come per le attività formative svolte dalla *Joc* (Jeunesse ouvrière chrétienne), sorta nel 1924 e che si è sempre distinta in questo campo di attività. Bisogna inoltre ricordare, per le attività di studio del movimento operaio cristiano le *settimane sindacali* iniziate nel 1908, in seguito trasformatesi in *settimane sociali*<sup>35</sup>. La maggiore espansione delle attività di formazione sindacale e politico-sociale del movimento cattolico si avranno però nel secondo dopoguerra, e ancor più dagli anni sessanta ad oggi, ma qui arriviamo in fondo alle strutture oggi in campo che descriviamo più avanti. Una considerazione si può però anticipare: come abbiamo già detto dal secondo dopoguerra a tutt'oggi il Movimento operaio cristiano svolge un'attività di formazione sindacale e politica più intensa di quello socialista con indubbi risultati positivi, è interessante notare come il Moc sia pervenuto a questo obiettivo attraverso una struttura educativa ramificata ma ben coordinata da una struttura centrale, esattamente come la Centrale educativa operaia era stata decisiva per l'affermazione delle formazioni sindacale e politica socialista sino alla seconda guerra mondiale, educazione che è entrata in crisi proprio con la sua scomparsa.

---

<sup>35</sup> Cfr. P. Gerin, *Aspect éducatif de l'action de sociétés ouvrières catholiques avant 1914*, *Revue belge d'histoire contemporaine*, n. 10, 1979, pp.189-215; G. Zelis, *De équipes populaires*, in *De christelijke arbeidersbeweging in België 1891-1991*, a cura di E. Gerad, Louvain 1991; G. Zelis et F. Windels, *Hier et aujourd'hui. Desadul tes à l'université*, in *Louvain, Revue trimestrielle des amis de l'Université de Louvain*, n. 1, Louvain 1985.

## *Sviluppo della formazione nel movimento operaio socialista e cristiano*

Il periodo di occupazione tedesca sarà importante, perché la lotta comune contro il nazismo svilupperà legami unitari nel movimento sindacale e di autonomia rispetto ai partiti, anche se non si giungerà alla costituzione di una confederazione sindacale unitaria, come auspicavano i militanti del *Mouvement syndical unifié*, che poi confluiranno nella Fgtb. Bisogna ricordare che durante l'occupazione nazista si avrà la costituzione di una centrale sindacale collaborazionista, Utmi (Union des travailleurs manuel et intellectuels de Belgique), a cui collaborarono anche alcuni dirigenti del movimento operaio, tra i quali il più prestigioso è indubbiamente Henri De Man, figura quanto mai enigmatica del movimento operaio belga. Direttore a lungo della centrale di educazione operaia, dalla fondazione (1911) alla costituzione della Scuola operaia superiore (1921), di cui fu il primo direttore, anche se per un solo anno; intellettuale raffinato e poliglotta, scrittore di opere di indubbio interesse politico e teorico, estensore del *Piano del lavoro*, una delle prime proposte politiche di stato sociale, però non priva di elementi dirigistici con un potere eccessivo assegnato al governo, che il Pob propose nel 1933 per uscire dalla crisi; presidente del Pob da un anno, nel giugno del 1940 decise d'autorità lo scioglimento del partito, così De Man finirà collaborazionista insieme al re Leopoldo III che non aveva seguito il governo nell'esilio. Certo sarebbe da vedere quanto l'oblio che successivamente ha colpito De Man, può aver coinvolto l'esperienza della Centrale di educazione operaia che aveva diretto in quel lungo periodo successivo alla fondazione.

L'affermazione dell'autonomia sindacale portò nel 1945 la Csc ad applicare l'incompatibilità, tuttora vigente, tra cariche politiche e sindacali, mentre il movimento sindacale di tradizione socialista andando a costituire la nuova Fgtb (nella quale confluivano la vecchia Cgtb, il sindacalismo comunista e il movimento sindacale unificato), affermò la propria indipendenza da tutti i partiti. Sulla formazione sindacale e politica dei militanti tutto ciò non fu privo di conseguenze, e con effetti che potremmo dire opposti tra movimento operaio cristiano e socialista. Per l'area socialista l'autonomia sindacale portò ad una dispersione delle strutture di formazione ed anche ad un loro indebolimento; in fondo il partito era stato il cuore intellettuale e politico del movimento sindacale socialista, le scuole di formazione erano state il tramite attraverso il quale si era attuata questa guida culturale. Con la separazione, che fu soprattutto marcata nell'area francofona e meno in quella fiamminga, venne a mancare la maggior parte dei militanti che frequentava le attività organizzate dalla Centrale di educazione operaia; queste attività si ridussero sino ad esaurirsi alla Centrale, mentre quest'ultima finì per dedicarsi alla sola animazione culturale trasformandosi poi definitivamente nel Pac. Ma soprattutto venne a mancare un centro di riferimento per un'attività che, sia dal punto di vista culturale che pedagogico, richiede un'alta specializzazione che non può essere né improvvisata, né decentrata come magari anche giustamente si desidererebbe. Il risultato fu che la Centrale chiuse, mentre la Fgtb non è sinora riuscita a riprendere un'attività di formazione lunga per i permanenti, mentre anche quella per i delegati di base, in alcune zone è stata svolta in maniera continuata, Liegi ad esempio, ma nella maggior parte dei casi ha subito degli alti e dei bassi. Ciò non significa naturalmente che in questi anni non vi sia stata attività di formazione politica e sindacale nell'area socialista. Già abbiamo accennato al Pac (*Présence et action culturelles*), erede della «Centrale di educazione operaia»; oggi il Pac, però, non svolge tanto un'azione di formazione e ricerca politico-culturale, quanto di animazione culturale più generica e con una presenza molto diffusa, che eredita quella della Ceo, ma nella sola area francofona del paese. Sempre in Vallonia bisogna poi ricordare, oltre ad altri centri di educazione permanente di area socialista che qua non nominiamo, quelli collegati alla Fgtb: il *CepAG* (*Centre d'éducation populaire André Genot*) con sede centrale a Bruxelles e con una presenza decentrata in nove regioni e che è specializzato nell'organizzazione di corsi di base nell'ambito dell'educazione permanente e nella produzione di audiovisivi; il (*Fondation André Renard*) di Liegi che svolge attività di formazione e ricerca nel campo economico, sociale e sindacale e che, benché locale, degli istituti di formazione e ricerca collegati alla Fgtb è il più strutturato e prestigioso; il *Cenforsoc* di

Charleroi, che svolge attività di formazione sindacale in ambito locale; e infine l'istituto di formazione e ricerca centrale della Fgtb *l'Iwerf* (Institut wallon d'études, de recherche et de formation) sorto nel 1990. Nell'area fiamminga i centri culturali del movimento socialista hanno mantenuto una maggiore unità che nella comunità francofona, con un ruolo formativo e culturale dei centri collegati al Partito socialista più forte. Le scuole quadri regionali collegate alla Ceo hanno continuato a vivere ed a organizzarsi come corsi di organizzazione di base dei militanti socialisti, corsi che oggi sono svolti dal *Vormingscentrum Herman Vos*; mentre tra gli istituti culturali collegati alla Abvv bisogna nominare sia la *Culturele centrale* che la *Culturele centrale der metaalbewers*, e infine il *Vormingsinstituut*, il versante fiammingo dell'Iwerf nato insieme a quest'ultimo. Questa maggiore unità nell'area culturale socialista fiamminga compensa però solo in parte la dispersione degli istituti culturali socialisti a cui abbiamo già fatto riferimento, soprattutto in una fase storica in cui si richiede ai movimenti democratici un salto di qualità dal punto di vista politico-culturale e quindi una crescita ed uno sviluppo delle istituzioni culturali ad essi collegate. Cosa per certi aspetti più facile per il movimento cattolico, particolarmente in Belgio, dove una larga parte della struttura formativa, e quindi anche di ricerca, dalla scuola materna all'università, fa diretto riferimento al movimento cattolico stesso.

Inoltre gli effetti del processo di autonomia sindacale ebbero sul movimento sindacale cristiano effetti opposti. Indubbiamente la Csc aveva un forte legame con il *Partito cattolico*, poi diventato Pcs, un legame ancora oggi forte in Belgio, soprattutto nella regione fiamminga, meno in quella francofona dove dal 1972 il Movimento operaio cristiano (Moc) ha optato per il pluralismo politico. Nel movimento cattolico, però, il rapporto tra movimento sindacale e partito sono tradizionalmente di carattere politico più che culturale: dal punto di vista culturale la comunità ecclesiastica, la Chiesa, e non il partito è il punto di incontro e di riferimento. É quindi possibile marcare l'autonomia decisionale dai partiti senza che questo porti alla frammentazione del movimento, che invece nel caso socialista aveva proprio nel partito il suo punto di coordinamento. Così alla Ligue national des travailleurs chrétiens nel 1945 si sostituisce il *Moc*, nel quale confluirono i sindacati, le mutue, le cooperative, la *Joc* e successivamente le *Equipes populaires* (Ep) e *Vie féminine* (Vf), oltre ad altre strutture di servizio. Bisogna premettere che il Moc è presente nella regione vallone e in quella di Bruxelles, mentre esiste sì una struttura gemella nell'area fiamminga, l'Acw (Algemeen Christelijk Werknemersverbond), ma che non ha dato luogo ad esperienze formative dello stesso livello e interesse. Anche se l'Acv, e cioè il sindacato e non l'Acw, ha un intenso programma formativo, che vedremo più avanti, realizzato anche attraverso la collaborazione con la Sociale Hogeschool Heverlee, che già abbiamo visto essere sorta nel 1922 poco dopo l'Eos, l'Ecole ouvrière supérieure. *Joc*, *Vf* ed *Ep* sono movimenti di educazione permanente ed azione sociale, con una forte base sociale soprattutto nel mondo dei lavoratori, una presenza molto diffusa in ambito locale e proprie strutture culturali: come il *Carhop* (Centre d'animation et de recherche en histoire ouvrière et populaire), che collabora ad esempio con il sindacato nelle attività di formazione sulla storia del movimento operaio. Ma è il *Ciep* (Centre d'information et d'éducation populaire), struttura la cui fondazione risale del resto al 1908, che coordina oggi le diverse strutture ed attività di formazione e ricerca del Moc. Tra queste la struttura più interessante è indubbiamente *l'Institut supérieur de culture ouvrière (Isco)*. L'Isco<sup>36</sup> nasce, nel 1962, da una scelta del Moc e dalla collaborazione con i gesuiti della facoltà di Notre Dame de la Paix di Namur, ma è Max Bastin il vero fondatore-animatore. Giornalista ed intellettuale impegnato, Bastin è una figura esemplare di intellettuale dedicatosi alla causa della democrazia e del movimento operaio, convinto, come ha scritto Emile Creuzt l'attuale direttore dell'Isco, che l'educazione permanente deve essere uno «strumento di lotta contro l'alienazione politica» e che «il progresso non può avere come sbocco l'aumento del disinteresse politico e il blocco dello sviluppo della democrazia». Bastin «metteva in guardia gli intellettuali che si impegnano a fianco dei lavoratori a non confiscare in loro nome la parola che questi ultimi rivendicano», «la crescita culturale dei lavoratori deve accompagnarsi alle loro lotte politiche; in questo contesto l'educazione permanente deve essere assunta come

<sup>36</sup> Cfr. Isco, *Réponse à des questions qui nous sont souvent posées à propos de l'Isco*, ciclostilato in proprio, Bruxelles 1989.

una priorità dalle organizzazioni ideologicamente impegnate, realizzando su questo terreno l'incontro tra intellettuali e lavoratori»<sup>37</sup>. E ancora: «Dobbiamo credere sino in fondo che è possibile ribaltare quell'ordine delle cose che, nonostante lo sviluppo economico, ha lasciato gli uni al potere e gli altri nella servitù, grazie ad un meccanismo intransigente che ha nel denaro l'ingranaggio essenziale. Perché tutto è edificato con il denaro e sul denaro, la politica, l'economia, la cultura. Dobbiamo credere sino in fondo che questo ribaltamento è possibile, percorrendo strade in cui useremo anche la forza, ma in maniera pacifica, e una delle vie principali è certamente quella dell'educazione permanente. Bisogna sapere che quest'impegno non finirà mai e che quando avremo scalato un bel tratto della montagna bisognerà stare attenti a non cadere nelle tentazioni del potere: in tutte le specie di fanatismo e settarismo larvati suscitati dal desiderio di non vedere cessare mai i *conforts* intellettuali e materiali che si accompagnano al potere; anzi in realtà è bene che si vigili sin da oggi. Bisogna essere sinceri con noi e con gli altri e la tolleranza deve essere la virtù dei forti e l'arma dei deboli, perché da un senso alla lotta. Domani farà giorno, compagni!»<sup>38</sup>.

L'Isco è un'istituzione di formazione sistematica di base in politica economica, sociale e culturale; la cui attività di formazione principale è costituita da un programma triennale di 240 ore l'anno, oltre ad un anno di orientamento di 60-240 ore. Attraverso la *Ftu* (Fondation travail université) l'Isco rilascia un diploma di primo ciclo universitario in Scienze Sociali del Lavoro che è assimilato a un titolo di istruzione superiore di primo livello. Il diploma può avere diversi indirizzi: *generale, gestione e animazione, sviluppo locale, salute e società, nuove tecnologie dell'informatizzazione e della comunicazione, ritiro dal lavoro e tempo libero attivi*; sono previsti inoltre corsi anche di una sola annualità ed altri decisi dalle strutture regionali dell'Isco sui problemi locali. Gli insegnamenti comuni ai diversi indirizzi sono costituiti dall'economia, dalla sociologia, dalla filosofia, dalla storia contemporanea, dall'introduzione alla politica e dal metodo di studio. Il metodo di studio, che costituisce una specifica materia di insegnamento, è finalizzato all'acquisizione di un'autonoma capacità di studio, ad apprendere ad esprimersi oralmente e per iscritto, oltre che «all'imparare a vivere e a lavorare insieme, rispettando i diversi punti di vista, partecipando attivamente alle riunioni, animandole e gestendo collettivamente le attività di formazione»; nel corso dell'ultimo anno gli «allievi» preparano, individualmente o collettivamente una «tesi-intervento», su un'azione sociale svolta o che si intende svolgere. Per accedere all'Isco «non è necessario avere un diploma di studio secondario, ma occorre: avere più di vent'anni; dar prova di un'esperienza sociale, culturale o professionale; essere portatore di un progetto sociale di cambiamento». Collaborano stabilmente coll'Isco più di 500 insegnanti impegnati a tempo parziale.

La *Ftu* è sorta nel 1967 ed è una struttura di raccordo tra Moc e più di un'università; la *Ftu* svolge una regolare attività di ricerca nelle aree di impegno del Movimento operaio cristiano<sup>39</sup>.

L'esperienza della *Ftu* ha portato nel 1974 alla nascita della *Fopes*, la *Faculté ouverte de politique économique et sociale*<sup>40</sup>. Sorta da un accordo tra Moc e Università di Lovanio è gestita da un consiglio di amministrazione dove entrambi sono rappresentati. La *Fopes* è a pieno titolo una facoltà universitaria, della durata di tre anni con 320 ore di frequenza l'anno, costruita sulle caratteristiche e le finalità dell'esperienza dell'Isco, da cui non a caso proviene una parte rilevante degli allievi della *Fopes*. Anche per accedere alla *Fopes* non è necessario avere un titolo di studio di primo ciclo universitario come è normalmente richiesto, ma dimostrare di possedere un livello di studio ad esso equivalente, oltre ad aver svolto un'esperienza sociale, economica o politica, mentre l'abbandono del normale corso di studio deve essere avvenuto già da qualche anno. L'ammissione alla Facoltà è preceduto da un anno propedeutico, nel quale inizialmente ci si informa sulle caratteristiche e le finalità della

---

<sup>37</sup> Cfr. E. Creutz, in *Lo courrier de l'Isco*, n. 13, marzo 1988, pp. 3-4.

<sup>38</sup> M. Bastin, *Le courrier*, n. 27-28, dicembre 1991, p. 6.

<sup>39</sup> Cfr. Isco, *Côte à côte, apprendre à surmonter les obstacles. Coude à coude en formation, gagner l'objectif*, Bruxelles 1987; Isco, *Réponse à des questions...*, cit.

<sup>40</sup> Cfr. *Faculté ouverte de politique économique et sociale, Note d'information*, Louvain la neuve 1992; *Fopes, Brochure d'information*, Louvain la neuve 1991.

Fopes, viene poi compilata la domanda di iscrizione che chiede al candidato di fare un bilancio della propria esperienza e di esporre i propri progetti, in seguito si deve sostenere un'esame orale e scritto, oltre ad un colloquio di orientamento. Infine c'è un «laboratorio introduttivo», che permette di formare i gruppi e i sottogruppi, e a ciascuno di formulare un proprio programma di lavoro che guiderà gli studi e che troverà compimento nella tesi di laurea.

Dopo questa laboriosa procedura avviene l'ammissione, che però permette sia l'accesso a chi non ha i titoli scolastici normalmente richiesti per l'università, come l'attento abbinamento dell'attività di studio all'azione sociale, politica o economica; rispettando le finalità della Fopes sorta per formare degli «agenti per il cambiamento».

Va inoltre segnalato che l'Università di Lovanio nel 1981 ha avviato la Fopa, la *Faculté ouverte pour enseignants, éducateurs et formateurs d'adultes*; presso la Fopa si tengono un corso di Diploma di un anno e una Licenza di tre anni, in «politica e pratica della formazione»; le condizioni di ammissione sono simili a quelle della Fopes anche se meno laboriose; anche qui non è richiesto un titolo di studio di primo ciclo universitario, ma un livello culturale ad esso comparabile.

Infine sempre presso l'Università di Lovanio è anche l'Institut Cardijn, Ecole supérieure de formation sociale, che sorto nel 1922 per i valloni contemporaneamente alla Sociale Hogeschool di Heverlee, rilascia attraverso un corso di tre anni un diploma di assistente sociale per i giovani studenti che vogliono impegnarsi nelle strutture pubbliche o private, e in particolare in quelle del Moc. L'Istituto Cardijn ha un consiglio di amministrazione paritario in cui sono presenti Università di Lovanio e Moc.

### *La legislazione sulla formazione permanente*

La formazione sindacale non gode in Belgio di una legislazione particolare, le leggi in base alle quali vengono erogati sostegni alla formazione e vengono rilasciati permessi retribuiti ai lavoratori, sono nel quadro di un diritto riconosciuto alla formazione permanente. È un diritto che è lentamente maturato nel tempo e che ha dietro una storia che in parte abbiamo visto, a partire dalla fine del secolo scorso e dalle diverse forme di Università popolare, alla formazione militante, alla formazione sindacale stessa, riconosciuta prima a livello di contrattazione collettiva e poi per legge.

Del luglio 1963 è la prima legge<sup>41</sup> di «*promozione sociale*» che concedeva ai giovani lavoratori (da 16 a 25 anni, limite che nel 1973 è stato elevato a 40 anni) di fruire di permessi retribuiti, per un'attività di formazione permanente oltre quella obbligatoria; legge che è tutt'ora in vigore, concede un permesso retribuito che può arrivare sino a 10 giornate l'anno, ma che per una gran parte dei lavoratori è oramai superata dalla legge del 24 gennaio 1985 sul «*Diritto del congedo di educazione pagato nel quadro della formazione permanente dei lavoratori*». La legge ha abolito ogni limite di età ed ha ampliato le ore di permesso retribuito pagato, oltre ad introdurre una serie di tutele per il lavoratore che fa richiesta di usufruire del permesso. Il permesso, che va da un minimo di 40 ore ad un massimo di 240, può essere concesso per un'ampia gamma di attività formative che vengano frequentate regolarmente: (professionali, di cultura generale, universitarie, di formazione sindacale, ecc.), svolte direttamente o riconosciute da organismi pubblici, o approvate da un'apposita commissione tripartita (sindacati, imprenditori, organismi pubblici competenti). I limiti della legge sul «congedo di educazione pagato» sono costituiti dalla non applicabilità, per ora almeno, agli agenti dei servizi pubblici, agli insegnanti e ai lavoratori a tempo parziale; anche se per questi ultimi la legge è applicabile quando, cumulando diversi lavori a tempo parziale anche presso aziende diverse, raggiungono il monte ore di un lavoro a tempo pieno; mentre i delegati sindacali del pubblico impiego godono comunque di 12 giornate l'anno di permesso retribuito. Bisogna infine tenere presente che, oltre alla

---

<sup>41</sup> Sulla legislazione relativa ai congedi retribuiti cfr. Cmb, *De l'éducation ouvrière à la formation syndicale*, Cmb-*Inform*, n. 120, 1988, p. 48; Csc, *Syndicaliste*, n. 350, 25 gennaio 1991, Bruxelles; Iwerf, *Le congé-éducation payé*, *Document de travail*, Bruxelles 1992.

legge sulla «promozione sociale», sono tuttora in vigore le clausole di diversi contratti collettivi di categoria che prevedono un monte ore retribuito, e a volte anche un contributo alle spese organizzative, per lo svolgimento di attività di formazione sindacale, in particolare per gli eletti negli organismi a livello di impresa e per i loro sostituti. In base al Decreto reale del 16-6-1971<sup>42</sup> sull'educazione permanente, inoltre, sono molte le associazioni culturali democratiche che fruiscono di un riconoscimento e di un sostegno da parte dello stato. In particolare nella Comunità francese, grazie al decreto dell'8 aprile 1976 viene fornito un sostegno alle associazioni che svolgono un'attività di educazione permanente: il sostegno riguarda in particolare le spese per gli animatori/formatori, per i quali la Comunità fornisce un'indennità pari al 75% dello stipendio di un insegnante di scuola media inferiore, mentre il contributo alle spese generali è molto più contenuto e si aggira intorno al 30% delle spese effettivamente sostenute. Nella Comunità fiamminga l'intervento a favore «dell'educazione di base» è molto più recente, del 28-6-1990 e si muove secondo criteri simili a quelli applicati da tempo nella Comunità francese<sup>43</sup>.

La legislazione belga sulla formazione permanente, sia dal punto di vista dei diritti dei lavoratori che dei sostegni alle associazioni che la svolgono, è certamente una delle più avanzate: perché il diritto alla formazione sindacale non è riconosciuta solo agli eletti negli organismi rappresentativi, e cioè ad una minoranza molto ristretta di lavoratori, come avviene in genere, quando c'è, in più di un paese europeo. *Il diritto alla formazione sindacale è cioè parte di un diritto alla formazione permanente nei diversi campi di attività sociale, di cui si gode in quanto cittadini e lavoratori, non come membri di una particolare categoria protetta.* Non è infine certo un caso che il Belgio sia il paese della Comunità europea che con la Germania ha l'obbligo scolare più elevato, essendo l'obbligo dello studio a tempo pieno sino a 16 anni e almeno a tempo parziale sino a 18. Ma mentre in Germania questa lunga scolarità si accompagna alla mancanza di una scuola unitaria e ad un'impostazione discriminatoria verso i ceti sociali meno favoriti, con una separazione, dopo i primi cinque anni di obbligo, tra scuola che prepara solo al lavoro manuale e tecnico professionale e scuola che punta ad all'arricchimento del bagaglio culturale; in Belgio anche per chi dopo i sedici anni decide di andare a lavorare e proseguire con una formazione a tempo parziale è garantito un obbligo scolare che punta, pur con delle differenziazioni, alla formazione di un bagaglio culturale generale. Così come è importante da questo punto di vista il meccanismo previsto dalla legge per il rimborso del mancato salario o stipendio, perché il lavoratore riceve un'indennità prelevata da un fondo a cui contribuiscono tutti i lavoratori e tutte le imprese, erogata direttamente dall'impresa. Anche se il rimborso non è proporzionale al salario o allo stipendio del lavoratore, ma ha un'entità standard non delle più elevate, è importante questo meccanismo: perché da un lato fonda il diritto alla formazione su una solidarietà e su un contributo collettivo; mentre dall'altro non facendo gravare i costi del rimborso sulle singole aziende elimina l'ostacolo più rilevante alle resistenze che le direzioni aziendali dovunque esercitano alla concessione dei permessi; infine contribuisce ad eliminare una parte delle discriminazioni tra le grandi e le piccole aziende, dove è sempre più difficile, (sia per la debolezza del movimento sindacale, sia per obiettivi problemi produttivi) il distacco di un lavoratore.

Infine è importante, proprio come posizione di principio, che le associazioni di cittadini impegnati socialmente e politicamente, ricevano un contributo da parte dello stato, ma non un sostegno indiscriminato che può portare alla burocratizzazione e alla sclerosi di queste organizzazioni, ma un sostegno legato ad attività effettivamente svolte e soprattutto ad attività educativa e di riflessione sull'impegno che si è scelto di svolgere.

---

<sup>42</sup> Cfr. *Décret du avril 1976 et arrêtés d'applications sur l'éducation permanente des adultes*; Communauté Française, *Direction générale de la culture et de la communication, Administration de la jeunesse et de l'éducation permanente, Répertoire des organisations générales d'éducation permanente*, Bruxelles 1991.

<sup>43</sup> Cfr. *Le courrier*, n. 30, aprile 1992, pp. 41-44.

## *La formazione sindacale*

Possiamo dividere la formazione sindacale in due aree, la formazione che possiamo chiamare «di base», per i delegati sindacali a livello di impresa e per gli eletti nei Consigli d'impresa e nei Comitati di igiene e sicurezza, e la formazione «di lunga durata» per i permanenti o per quadri particolarmente impegnati nel lavoro sindacale; quantitativamente quella di base è la parte più rilevante dell'attività formativa nelle due principali organizzazioni sindacali. Anche se non è facile avere dalle organizzazioni dati precisi sul numero di imprese raggiunte si può ritenere che si tratta di un numero elevato, anche se è da considerare che si tratta di un'attività formativa particolarmente rivolta ai nuovi eletti, prima e dopo ciascuna elezione sociale. Si tratta in genere di un'attività formativa di una o due settimane l'anno, innanzitutto sulle caratteristiche e le prerogative degli organismi nei quali si è nominati o eletti, sulla storia e le caratteristiche della propria organizzazione sindacale, sui contratti collettivi di lavoro, la legislazione che regola il mercato del lavoro, la sicurezza sociale, ecc.

I corsi di formazione più lunghi sono quelli dedicati ai formatori sindacali che possono essere sia funzionari o collaboratori retribuiti, come militanti sindacali che si assumono quest'impegno con il sindacato.

In particolare la situazione cambia tra la comunità francese e fiamminga e da sindacato a sindacato. La Csc-Acv, come abbiamo già visto, ha una struttura «orizzontale» e intercategoriale forte, e la formazione sindacale è un'attività nella quale la struttura orizzontale svolge il ruolo prevalente; si può quindi capire perché in ciascuna federazione territoriale (sono 32 in tutto il Belgio) vi siano uno o due formatori a tempo pieno che organizzano e svolgono le attività formative per tutte le categorie. Inoltre è da considerare che queste attività sono completamente organizzate dai regionali del sindacato nelle Fiandre, mentre in Vallonia i formatori sindacali si servono dell'ausilio di alcuni centri specializzati (e dei loro collaboratori), di cui la legge sull'educazione permanente ha favorito la nascita: è il caso sia delle strutture che fanno parte del Ciep (Centre d'information et d'éducation populaire), tra le quali ricordiamo in il Carhop (Centre d'animation et de recherche en histoire ouvrière et populaire) e in particolare dell'Institut supérieur de culture ouvrière (Isco); ma oltre a queste ultime bisogna aggiungere la *Fec* (Formation-éducation-culture), la struttura di formazione permanente specificamente legata al sindacato. La presenza nella Csc in Vallonia di queste strutture che godono anche di un sostegno pubblico, non deve portare a pensare che abbia fatto venire meno un investimento diretto del sindacato cristiano, che nella sola componente francofona alla centrale «orizzontale» ha visto passare in un decennio il proprio organico da una persona e mezzo a dodici.

Nella Fgtb-Abvv, dove invece le strutture di settore hanno una più forte tradizione, le principali centrali di categoria hanno proprie strutture di formazione che integrano il lavoro dei centri nazionali della Fgtb, il Vormingsinstituut fiammingo e l'Iwerf (Institut wallon d'études, de recherche et de formation) e il Cepag (Centre d'éducation populaire André Genot) valloni. In Vallonia inoltre vi sono centri locali come il Cenforsoc di Charleroi e soprattutto il Far (Fondation André Renard di Liegi), che sono centri di notevole prestigio e capacità di intervento, anche rispetto i centri nazionali della Fgtb. Basti pensare che l'Iwerf, costituitosi in fondazione autonoma per la formazione e la ricerca solo dal 1990 (mentre dal 1976 esiste come struttura di formazione della Fgtb), ha un organico di 11 persone; mentre il Far opera dal 1964 nel campo della formazione e della ricerca sindacale ed un organico di 18 persone; infine il più piccolo Cenforsoc ha pur sempre un organico di 5 persone.

La formazione di lungo periodo è soprattutto presente oggi nella Csc-Acv<sup>44</sup>.

Per tutti i funzionari sono previsti alcuni giorni di seminario ciascun anno (circa sei) sui temi più importanti e di attualità. Vi sono poi dei momenti di approfondimento a livello di gruppo (nella Csc), o per tematiche (nella Acv, ad esempio, corsi di circa 60 ore l'anno sulla legislazione che regola la disoccupazione e sull'uso dell'informatica). Già abbiamo parlato a lungo per la Vallonia dell'Isco e della Fopes, che i funzionari della Csc sono invitati a frequentare qualora non l'avessero già fatto.

---

<sup>44</sup> Cfr. Acv, *Plan voor militantenvorming 1991-1995*, Brussel 1991; Acv, *Vormingsplan voor het Acv-personeel*, Brussel, sd.; Sociale Hogeschool Heverlee - Sydicaal Werk, *Modulaire Bijscholing Hoger onderwijs*, Heverlee 1992.

Nella Acv fiamminga un ruolo formativo continua a svolgerlo la Sociale Hogeschool Heverlee, molto legata al sindacato e da cui provengono una parte dei suoi docenti. La scuola svolge dei corsi della durata di tre anni finalizzati alla formazione di assistenti sociali, che spesso trovano poi impiego nelle strutture associate nell'Acw (Algemeen Christelijk Werknemersverbond), come le mutue, il sindacato, ecc.; mentre funziona anche una piccola sezione, di uguale durata e a pieno tempo, con una specializzazione in «lavoro sindacale», frequentato però da solo 5 allievi l'anno. Mentre un numero più elevato di frequentanti provenienti dal sindacato segue dei corsi della durata di 4 anni a 200 ore l'anno, usufruendo del «congedo educazione pagato».

Il sindacato, ma anche il movimento socialista, non dispone più di strutture di formazione di lungo periodo, che pure per primo nella fase pionieristica del movimento operaio aveva costruito. L'Eos (Ecole ouvrière supérieure), funziona tutt'ora per la preparazione di assistenti sociali e tiene anche alcuni corsi serali, ma non svolge certamente la stessa funzione dell'Isco e della Fopes, ma neppure della Sociale Hogeschool Heverlee. L'Iwerf tiene anche corsi di due settimane distribuite nel corso dell'anno; l'istituto di formazione dei metalmeccanici tiene corsi di nove settimane distribuiti lungo tre anni; l'Iwerf e il Wormingsinstituut tengono corsi per formatori che arrivano a tre settimane l'anno. Siamo comunque lontani dalle attività di formazione di lungo periodo svolte nell'ambito dell'Acw e soprattutto del Moc, e soprattutto si è lontani da un rapporto altrettanto sviluppato con le strutture universitarie: rapporti con l'Università Libera di Bruxelles e con le università statali, che esistono ma che comunque sono frequentate da un minor numero di studenti rispetto a quelle cattoliche, ci sono ma non sono certamente al livello che è richiesto oggi dal livello del confronto tra sindacati e imprenditori.

Come abbiamo visto la Cgslb-Aclvb (Confédération générale des syndicats libéraux de Belgique) è di gran lunga la più piccola confederazione sindacale, così piccola da non aver costituito strutture di categoria. Ovviamente anche la formazione sindacale tiene conto di questa particolare struttura sindacale. Il primo punto distintivo della formazione della Cgslb è quello di essere una formazione mai di carattere ideologico, ma sempre svolta sulla base dei bisogni degli interessi dei lavoratori sindacalizzati. Vi sono poi quattro tipi di formazione:

a) La formazione rivolta ai delegati sindacali e agli eletti alle elezioni sociali, sui compiti degli organismi sindacali ed elettivi a livello di impresa e su alcune tematiche di attualità e di rilievo. Sono corsi che hanno una durata di una settimana l'anno, di carattere residenziale e a livello comunitario, francese e fiammingo. Sempre per i delegati e gli eletti si svolge un tipo di formazione di carattere settoriale, non di carattere residenziale, di durata di uno o due giorni e a livello intercomunitario, valoni e fiamminghi assieme. Infine sempre per il quadro sindacale a livello d'impresa si tengono dei corsi sul «saper comunicare».

b) C'è poi un tipo di formazione rivolta a tutti gli iscritti su alcune tematiche generali (le prerogative delle Comunità e delle Regioni in Belgio, l'ambiente, la sicurezza sociale, ecc.), a livello locale, per 5 giornate distribuite nel corso dell'anno.

c) Infine c'è un tipo di formazione rivolta ad alcune categorie di funzionari sindacali e amministrativi. Si tratta in particolare di un'aggiornamento sulla legislazione sociale e di alcuni seminari per i gruppi dirigenti.

L'attività formativa è in parte organizzata da associazioni senza fine di lucro riconosciute dalla comunità francese e fiamminga.

Bisogna infine segnalare, per l'insieme del movimento sindacale, una notevole crescita delle attività di formazione negli ultimi anni. Tra le attività formative sempre più presenti quelle che hanno come obiettivo specifico l'approfondimento delle tematiche comunitarie a livello europeo.

## *I rapporti tra formazione e ricerca*

Nell'area cattolica del movimento operaio i rapporti tra formazione e ricerca, e tra sindacato e ricerca, sono più sviluppati ed anche facilitati dall'esistenza delle università cattoliche, e innanzitutto dai rapporti con l'università di Lovanio. Con la creazione delle Comunità francese e fiamminghe l'Università cattolica di Lovanio, che aveva prima un'unica sede appunto a Leuven, si è divisa in due: quella fiamminga è rimasta nella vecchia sede di Lovanio, mentre quella francofona si è spostata a Louvain-la-Neuve. Già abbiamo visto della nascita della Fopes e della Fopa a Louvain-la-Neuve, bisogna ricordare che all'Università di Lovanio già prima di queste facoltà esisteva e tuttora esiste un *Institut du travail*, il cui fine è quello sia di svolgere attività di ricerca che di insegnamento. L'Istituto svolge lavori di ricerca su incarico esterno e in particolare delle amministrazioni pubbliche, come il suo gemello, più sviluppato, di Leuven, l'*Hoger instituut voor de arbeid*. Rimanendo comunque alla francofona Acv, bisogna dire che il solo *Servizio studi sindacale* della struttura orizzontale nazionale è composta da 12 persone, a questo bisogna aggiungere la *Ftu* (Fondation travail université) del Moc; che non solo svolge in proprio lavoro di ricerca sui temi di carattere economico-sociale, ma è anche una struttura di collegamento con i centri di ricerca universitari. Certamente la *Ftu*, le attività dell'Iscoco con il loro elevato numero di collaboratori provenienti dal mondo della scuola e dell'università, oltre all'esistenza della stessa Fopes, hanno creato un rapporto vivo tra mondo della ricerca, degli «intellettuali tradizionali», e movimento operaio cristiano. Un rapporto nel quale ricerca e formazione si integrano vicendevolmente, la formazione garantisce alla ricerca uno sbocco, un'impatto esterno oltre il ristretto mondo della ricerca, togliendola dall'isolamento accademico, dall'inefficacia in cui spesso si viene a trovare; mentre la ricerca permette alla formazione sindacale di uscire da una dimensione troppo schematica ed ideologica per i compiti che ha oggi di fronte il sindacato. Così nel campo delle scienze storiche esemplare è il lavoro svolto dal Carhop (Centre d'animation et de recherche en histoire ouvrière et populaire), in collaborazione con la Fec e le strutture di formazione del sindacato; un lavoro rivolto soprattutto ai giovani, che non sanno quali sacrifici, lotte e traversie il movimento sindacale abbia dovuto attraversare per acquisire quei diritti sociali di cui oggi godono i lavoratori belgi e che non sono un regalo di nessuno. Un si tratta di mettere minimamente in discussione l'autonomia e l'indipendenza del lavoro di ricerca, ma di stabilire un rapporto fecondo tra teoria e pratica sociale, un rapporto più facile in altri campi come tra scienza e tecnica nelle attività produttive, ma che nelle scienze sociali non può che passare attraverso una larga comunicazione, inoltre ragionata e non effimera come nel caso della formazione: le scienze naturali e la tecnica agiscono sulla natura che circonda l'uomo e sul lavoro che la trasforma, le scienze sociali hanno non solo come unico mezzo, ma anche come unico obiettivo finale l'uomo stesso e quindi in particolare nella formazione rivolta ad operatori sociali tesi al cambiamento, come in questo caso, c'è un realizzarsi dei fini stessi della ricerca.

Nella Fgtb c'è un rapporto meno consolidato tra formazione e ricerca, le difficoltà nello sviluppo delle attività formative in questo secondo dopoguerra che abbiamo già esaminato non hanno certo facilitato il rapporto con il mondo degli intellettuali, inoltre il movimento socialista non ha un proprio retroterra culturale strutturato in scuole ed università come nel caso del movimento operaio cristiano. Nonostante tutto questo è di notevole interesse che oltre alla Fondazione André Renard che già abbinava un'attività di formazione ad una di ricerca, anche l'Iwerf abbia dal 1990 intrapreso questa strada. Così alcune attività formative dell'Iwerf sono strettamente collegate ad attività di ricerca condotte dall'istituto, sulla realtà economico sociale in cui opera ciascuna organizzazione regionale e sulle principali imprese produttive dove è organizzato il sindacato.

### ***Riferimenti bibliografici***

Oltre ai testi e ai documenti citati nelle note, per la stesura della presente scheda si sono inoltre consultati:

- Csc, Service entreprise, *Le Comité de sécurité d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail*, Bruxelles s.d.
- Cgslb, *Les nouvelles structures de la Cgslb*, Bruxelles 1990.
- Europees Vakbondsinstituut, *De vakbeweging in Belgie*, Info 18, Brussel 1987.
- *Le courrier de Isco* (dal 1990 solo *Le courrier*), annate 1987/88/89/90/91/92, Bruxelles.
- A. Leon, *Histoire de l'éducation populaire in France*, Paris 1983.
- Moc-Ciep, *Institut supérieur de culture ouvrière. Statuts*, Bruxelles 1977.
- Moc-Commission Enseignement, *Pour construire l'enseignement démocratique*, Bruxelles 1987.
- P. Pasture - J. Mampuy, *In de ban van het getal. Ledenanalyse van het Acv 1900-1990*, Leuven 1990.
- J. Raschke, *I partiti dell'Europa occidentale*, Roma 1983.
- Université catholique de Louvain, *Faculté ouverte pour enseignants, éducateurs et formateurs d'adultes (Fopa)*, Louvain-La-Neuve 1992.

## FRANCIA\*

### *Le caratteristiche*

Il movimento sindacale di ciascun paese ha proprie peculiarità; quello francese è uno dei più antichi, ma anche dei più divisi e con tassi di sindacalizzazione tra i più bassi dei paesi industrializzati. Le ragioni di queste particolarità vanno più cercate nella storia d'insieme francese, che in caratteristiche esclusive al movimento sindacale. Non a caso le stesse organizzazioni imprenditoriali sono frammentate e dotate di scarsi poteri di rappresentanza. Così come non casualmente i partiti francesi hanno, non da oggi, un numero di iscritti molto basso, compreso il Pcf che pure ha avuto la storia organizzativa più forte, mentre il Ps nel 1988 ottenne il 38% dei voti con meno di 200.000 iscritti; inoltre anche i partiti hanno avuto una storia di scissioni e riunificazioni non facilmente riscontrabile a questo livello in altri paesi.

Si potrebbe dire che partiti e sindacati francesi sono quasi esclusivamente organizzazioni di militanti e di quadri; la stessa storia del movimento sindacale francese assomiglia più alla storia di un movimento politico, che a quella di un movimento di carattere economico e sociale. In questo senso non è un caso che uomini politici come Jaques Delors, Michel Rocard, Pierre Bérégovoy, provengano dal movimento sindacale, dalla Cfdt i primi due e da Fo Bérégovoy.

Del resto lo stato in Francia ha avuto ed ha un ruolo fondamentale come interlocutore del movimento sindacale sin dalla sua nascita e indipendentemente dallo sviluppo dello stato sociale: per legge esso estende il risultato dei contratti privati a livello nazionale. Più ancora, esso incoraggia a volte dei mutamenti importanti nel diritto del lavoro, come risposta a conflitti sociali particolarmente forti (ad esempio nel maggio 1968 dopo il 1936 e il 1945). Saremmo tentati di considerare lo stato l'attore centrale delle relazioni industriali.<sup>45</sup> Stato che attraverso una magistratura paritetica del lavoro, i «prud'hommes» che esistono dal 1806, regola una grande parte delle vertenze individuali.

Le ragioni di queste caratteristiche vanno cercate nella storia sociale e istituzionale francese: lo sviluppo dello stato nazionale attraverso l'assolutismo monarchico non si è accompagnato in Francia allo sviluppo di una forte borghesia; non c'è stata una «camera dei comuni» che appoggiasse la monarchia nella costruzione dello stato nazionale, ma che contemporaneamente ne limitasse il potere. Innanzitutto perché, se si esclude in parte Lione, la Francia non ha avuto grandi centri di sviluppo commerciale ed economico paragonabili a Londra, ad Amsterdam e all'area delle Fiandre, ma anche a Venezia, Genova o Firenze. La Francia è stata un grande, popoloso e precoce stato nazionale nel cuore dell'Europa; un grande paese contadino la cui area urbana più importante era costituita dalla capitale, una capitale dove era più numerosa «una borghesia delle lettere», legata all'amministrazione statale, che «una borghesia della produzione e dei commerci». E nonostante le tante ambizioni militari ed economiche, non a caso l'unico campo in cui la Francia ha esercitato una vera e stabile influenza è quello culturale.

---

\* Per la stesura della seguente scheda sono stati intervistati: *Daniel Doiselet*, del Centre d'éducation ouvrière de la Cgt; *François Fayol*, responsabile formazione della Cfdt; *Jean Jayer*, segretario confederale di Fo, responsabile del settore formazione e informazione; *André Mouty*, coordinatore delle attività di formazione di Fo; *Michel Offerlé*, direttore di ricerca presso l'Isst (Institut des sciences sociales du travail della Sorbona); *Jean Trincard*, responsabile della formazione universitaria dei quadri sindacali della Cgt.

<sup>45</sup> Cfr. R. Boyer - E. Wolleb (a cura di), *La flessibilità del lavoro in Europa. Uno studio comparativo delle trasformazioni del rapporto salariale in cinque paesi dal 1973 al 1985*, Milano 1987, pp. 47-48.

La cultura politica francese è prevalentemente incentrata sul ruolo delle istituzioni pubbliche, non tanto sul ruolo dell'economico e del sociale: basta guardare alle «grandi scuole» per i dirigenti dell'amministrazione pubblica, o alle tradizioni giacobine che in fondo sono proprie sia della sinistra che della destra, come lo stesso De Gaulle e il gollismo testimoniano.

Se, in conclusione, lo stato svolge un ruolo rilevante rispetto a quello autonomo delle parti sociali, si può capire perché il sindacalismo francese tenda a non sviluppare proprie basi associative forti e ad essere caratterizzato da un legame molto stretto con le istituzioni, un sindacato che fa scelte di campo politiche anche quando rivendica la propria autonomia dai partiti, come è stato per Fo e la Cfdt; cosa che ha sempre limitato fortemente l'autonomia, la pratica e lo spirito unitario nel sindacato.

### *Alcuni cenni di storia*<sup>46</sup>

La Rivoluzione introdusse nel codice civile francese la distruzione del diritto feudale e la consacrazione della libertà di impresa. In nome della libertà e dell'eguaglianza giuridica degli individui la legge Le Chapelier del 2 giugno 1792 stabiliva «Lo scioglimento di tutte le specie di corporazioni di cittadini dello stesso stato o professione», così gli imprenditori o gli operai «non potranno, allorché si troveranno assieme, nominarsi né presidente, né segretario, né sindaco, tenere dei registri, prendere decreti o deliberazioni, stabilire regolamenti sui loro interessi comuni»; bisognerà aspettare la legge Waldeck-Rousseau del 21 marzo 1884 per vedere abolito completamente il divieto di associazione. Ciò non significa naturalmente che i lavoratori francesi nel corso di quasi un secolo non abbiano intrapreso azioni di lotta e di sciopero e non siano andati organizzandosi, sia pure clandestinamente. Del resto è a tutti noto che il movimento socialista è sorto in Francia: i nomi di pensatori e di uomini d'azione come Babeuf, Saint-Simon, Fourier, Proudhon, Blanc, Blanqui, si studiano sui banchi di scuola a partire dalla scuola dell'obbligo. Tutti sanno della Comune del 1871, repressa nel sangue delle esecuzioni di massa. Certamente sono meno conosciute lotte sociali come quelle dei canuts, gli operai setaioli di Lione; ma certamente più conosciuta è l'Associazione internazionale dei lavoratori, promossa per iniziativa delle organizzazioni operaie francesi e inglesi, e costituita a Londra il 28 settembre 1864, sulla base dell'indirizzo inaugurale redatto da Karl Marx.

Nel corso degli anni sessanta attraverso parziali interventi legislativi e un tacito riconoscimento comincia ad organizzarsi autonomamente e liberamente il movimento operaio. Del 1876 a Parigi è il primo congresso delle associazioni operaie. Il secondo si tiene a Lione due anni dopo, ma è con quello di Marsiglia del 1879, che si autoproclama Congresso operaio e socialista di Francia, che si ha un primo salto di qualità sotto l'influenza di Paul Lafargue e Jule Guesde, che andranno ancora più lontano fondando nel 1882 il Partito operaio francese. Dell'inizio degli anni ottanta è la nascita delle prime federazioni di mestiere e il 3 febbraio 1887 a Parigi sorge la prima Borsa del lavoro, allo scopo di fornire un servizio ai sindacati e ai lavoratori fornendo locali di riunione, assistenza sanitaria e sociale, un'attività di formazione e culturale. Le Borse si vanno ben presto moltiplicando e del 1892 è il congresso costitutivo della Federazione delle borse del lavoro, che nel 1894 partecipa al congresso dei sindacati a Nantes; ed è dall'incontro tra Borse del lavoro e sindacati di mestiere che si tiene a Limoges dal 23 al 28 settembre 1895 che sorge la Cgt, la Confédération générale du travail.

La Cgt sarà la culla e la componente largamente maggioritaria del movimento sindacale francese, a tutt'oggi la Cgt e Cgt-Fo, le eredi più dirette della vecchia Cgt del 1895, raccolgono circa il 60% dei consensi dei lavoratori francesi. Sino alla prima guerra mondiale i due orientamenti politici che si sono confrontati all'interno della Cgt sono stati quello socialista e quello sindacalista-rivoluzionario, i

---

<sup>46</sup> Per questa piccola ricostruzione della storia del movimento sindacale francese vedi: A. Bevort - D. Labbé, *La Cfdt: organisation et audience depuis 1945*, Paris 1992; Fo, *Le droit syndical*, Paris 1991; G. Groux - R. Mouriaux, *La Cgt. Crises et alternatives*, Paris 1992; Icefs - Cfdt, *Notre histoire en marche. Histoire et identité Cfdt, Repères pour la future* 10

primi soprattutto presenti nelle federazioni di mestiere e i secondi nelle borse del lavoro. Dopo il 1917 la discriminante sarà costituita dall'atteggiamento da assumere verso la Rivoluzione d'ottobre, con i sindacalisti rivoluzionari e i comunisti da una parte e i riformisti dall'altra. Dopo l'adesione della maggioranza della Sfiò (la Sezione francese dell'internazionale socialista) alla Terza internazionale nel dicembre del 1920 a Tours e la sua trasformazione in partito comunista, scoppia il conflitto anche nella Cgt; comunisti e sindacalisti rivoluzionari finiranno per uscire dalla Cgt, trovatisi in minoranza nel congresso di Lille del giugno 1921 usciranno per fondare nel dicembre 1921 la Cgt-Unitaire. Saranno ancora dei motivi politici, sotto la spinta della politica di fronte popolare contro il pericolo fascista a portare alla riunificazione della Gct al congresso di Tolosa nel marzo del 1936. La riunificazione dura però ben poco e di fronte ai contrasti di politica internazionale determinati da un lato dal Patto di Monaco del settembre 1938 - tra i primi ministri inglese e francese Chamberlain e Daladier ed Hitler e Mussolini - e successivamente dal Patto Ribbentrop-Molotov germano-sovietico del 23 agosto 1939. Così nel 1939 si determinerà una nuova scissione della Cgt, che prelude allo scioglimento dei sindacati democratici da parte del governo collaborazionista di Vichy il 9 novembre 1940. La resistenza all'occupante nazifascista e al governo collaborazionista, riavvicinerà le diverse componenti del movimento operaio francese, e le componenti socialista e comunista della Cgt torneranno ad unirsi nell'aprile del 1943. Unione che anch'essa durerà poco, con lo scoppio della guerra fredda socialisti e comunisti torneranno a dividersi; questa volta sono i militanti socialisti ad andarsene perché ora la maggioranza della Cgt è comunista, nel dicembre 1947 i militanti sindacali socialisti raccolti intorno alla rivista Force ouvrière si avviano alla fondazione di della Cgt-Fo che avverrà nell'aprile 1948 a Parigi. Dopo di allora la Cgt diventerà un sindacato dove i comunisti sono largamente egemoni, anche per la teorizzazione esplicita di un legame privilegiato e subordinato del sindacato al partito; mentre Fo, pur teorizzando e praticando una maggiore autonomia dai partiti, avrà di fatto un rapporto privilegiato prima con la Sfiò e poi con il Partito socialista fondato da Mitterand nel 1971.

Anche le prime organizzazioni sindacali cattoliche sono sorte alla fine del secolo scorso. Erano però organizzazioni nelle quali, nel rifiuto della lotta di classe e nel riconoscimento del ruolo della proprietà privata capitalistica, spesso convivevano padronato e lavoratori. Sarà la Rerum novarum di Leone XIII del 1891 ad incoraggiare la formazione di organizzazioni autonome di lavoratori cattoliche; presenti soprattutto in alcune regioni e tra gli impiegati, se si esclude alcune organizzazioni sindacali femminili operaie, una originalità del sindacalismo cattolico. Si giunse però alla costituzione di un sindacato nazionale solo nel 1919, quando a Parigi il 1 novembre di quell'anno, 300 rappresentanti di quelle organizzazioni si riuniscono e fondano la Cftc (Confédération française des travailleurs chrétiens); decisivo nell'assunzione del termine di cristiani e non di cattolici, come avrebbe voluto Jules Zirnheld segretario della Fédération des employés catholiques, l'orientamento delle organizzazioni dell'Alsazia Lorena che erano composte sia da cattolici che da protestanti, anche se il rapporto privilegiato sarà con la Chiesa cattolica. In realtà tra le due guerre la Cftc avrà un ruolo secondario, sia perché punta a trovare delle forme di intesa tra padronato e lavoratori rifiutando ogni forma di lotta, e in particolare lo sciopero stesso; sia perché è ignorata da padronato e governo che, con la vittoria del Fronte popolare e dopo un forte movimento di scioperi, firmano con la Cgt l'accordo di Matignon il 7 giugno 1936; in base al quale non solo si prevedono sostanziali aumenti salariali e il riconoscimento di delegati di fabbrica eletti dai lavoratori, ma soprattutto il Governo di Léon Blum approva subito dopo le leggi sulle 40 ore di lavoro settimanali e sulle due settimane di ferie pagate all'anno. A seguito di quell'accordo gli iscritti alla Cgt, che erano già molto più numerosi di quelli della Cftc, balzano ad una cifra che è intorno ai 4 milioni di iscritti, mentre la Cftc passa da 150.000 a 400.000 iscritti. Ma è nell'opposizione al governo Vichy, appoggiato da una parte consistente delle gerarchie cattoliche, che la Cftc afferma la propria autonomia e laicità, su una strada che la porterà lontano. Presente nella Resistenza, dopo la Liberazione la Cftc, pur vicina all'Mrp (Mouvement républicain populaire) la democrazia cristiana francese, già dal 1946 va affermando la propria autonomia decidendo l'incompatibilità tra cariche sindacali e cariche pubbliche. Per iniziativa di una minoranza interna, poi, la confederazione andrà mano mano prendendo posizioni che da e con posizioni

originali la portano ad avvicinarsi alla tradizione laica e socialista del movimento operaio, complice anche l'esaurimento dell'esperienza dell'Mpr. Questo processo porterà prima la confederazione ad un significativo mutamento di nome, Cfdt (Confédération française démocratique du travail), nel 1964 e dopo il maggio del 1968, che vedrà la Cfdt attivamente partecipe alle lotte operaie e studentesche a differenza della Cgt, alla scelta di una visione di un socialismo democratico e autogestionario. Negli anni seguenti la Cfdt, pur nella riaffermazione della propria autonomia, si è avvicinata sempre più alle organizzazioni sindacali e politiche tradizionali del movimento operaio, elaborando anche posizioni innovative e unitarie nel panorama sindacale francese, tendente ad una divisione e ad una rigidità indubbiamente dannosa. Così nel 1979 la Cfdt decide di lasciare la Cmt (Confederazione mondiale del lavoro) di ispirazione cristiana, aderendo successivamente, nel 1988, alla Cisl (Confederazione internazionale sindacati liberi). La Cfdt fa parte della Cse (Confederazione sindacale europea) da 1974. Per quel che riguarda il rapporto con i partiti politici<sup>47</sup> i dati relativi ai delegati ai congressi ci dicono che questa percentuale, che era del 10-15% prima del '68, è andata crescendo nel corso degli anni settanta, raggiungendo anche il 41% nel 1976, ma ora è nuovamente scesa ed è intorno al 20%. Inoltre se prima del 1968 la maggioranza delle adesioni andava all'Mrp e al Cd (Centre démocrate, erede del Mrp) in seguito sono cresciuti gli aderenti al Ps e al Psu di Rocard; mentre oggi nella grande maggioranza, circa 80%, gli aderenti ad un partito sono iscritti al Ps, mentre i rimanenti sono iscritti ad organizzazioni minori della sinistra.

Oltre alla Cgt, Cfdt e a Fo, bisogna ricordare la presenza di altre organizzazioni minori della realtà sindacale francese.

Innanzitutto la minoranza della Cfdt che nel 1964 non aderì alla scelta laica e che tuttora anima un sindacato cristiano che conserva l'antica denominazione, di Cftc, e che, bisogna dire, ha un consenso e un ruolo marginale, anche se è riuscito ad accrescere e mantenere una propria struttura organizzata.

Importante e singolare invece la presenza della Fen (Fédération de l'éducation nationale). Importante perché nella realtà francese la Fen è un grande sindacato, pur essendo un sindacato di categoria ed essendo presente quasi esclusivamente nella scuola statale; mentre nella scuola privata è maggioritaria la Sgen, aderente alla Cfdt, un sindacato di categoria importante nella Cfdt, è il secondo per dimensione subito dopo i metalmeccanici, ma che ha poco più di un decimo degli iscritti della Fen. Singolare perché i lavoratori della scuola sono sia quelli con il più alto tasso di sindacalizzazione in Francia, sia gli unici che sinora hanno saputo resistere alle spinte scissionistiche e alla frammentazione: la Fen sino al 1948 era parte integrante della Cgt e alla scissione del 1948 rifiutò la propria divisione, continuando ad essere sindacato unitario della tendenza comunista e socialista. È indubbio che l'alto tasso di sindacalizzazione è stato favorito dalla politica unitaria e sindacalmente autonoma della Fen, che a sua volta è facilitata dalla tradizione laica degli apparati pubblici francesi e dalla tradizione laica e di sinistra in particolare degli insegnanti.

Infine la Cfe-Cgc (Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres). Sorta nel 1945 come Cgc, la confederazione ha sin dall'inizio difeso la gerarchia economica e salariale, come parte di un'importante gerarchia di valori. Sostenendo che l'«autocrazia del padronato» non può essere sostituita dalla «dittatura di una pretesa base»<sup>48</sup>. La confederazione, pur nella difesa della gerarchia del lavoro e salariale, si è spesso posta come mediatore tra padronato e lavoratori. Sindacato di salariati, anche se particolari, la Cgc si è a lungo pensata come parte della «classe media», a fianco dei contadini, dei piccoli industriali, dei medici, assieme ai quali si oppose al «programma comune» delle sinistre anche nel 1977. A partire dalla fine degli anni settanta la confederazione ha però cominciato a pensarsi sempre più come organizzazione di salariati, cercando così di trovare un rapporto con i tecnici, da qui l'aggiunta della sigla Cfe introdotta nell'84 e definitiva nell'87. Convinta della contrattazione collettiva la Cfe-Cgc si trova d'accordo con le altre confederazioni su più di una questione relativa alla politica del lavoro. Recentemente il suo presidente P. Marcelli ha proposto

---

<sup>47</sup> Cfr. A. Bevort - D. Labbé, *La Cfdt...*, cit., pp. 86-90.

<sup>48</sup> Cfr. Icefs - Cfdt, *Notre histoire en marche...*, cit., pp. 111-113.

una piattaforma comune, ma una politica sindacale comune è resa difficile dalle posizioni della Cfe-Cgc sulla politica fiscale.

### *La struttura sindacale*

Il tasso di sindacalizzazione. Se si escludono il periodo del Fronte popolare e i primi anni del secondo dopoguerra, il tasso di sindacalizzazione francese è sempre stato molto basso<sup>49</sup>. Nel 1937 raggiunse quasi il 39%, ma già due anni dopo era sceso al 24%; nel 1946-47 salì al 43%, ma da allora è praticamente in continuo calo, se si esclude una stabilizzazione e un lieve incremento nella prima metà degli anni settanta. Già allora però era il più basso tra i paesi industrializzati appartenenti all'Oecd<sup>50</sup>, con il 22% circa; il tasso di sindacalizzazione tra la fine degli anni ottanta e l'inizio degli anni novanta si colloca intorno al 12%, e presumibilmente è ora ulteriormente sceso.

È un livello di sindacalizzazione effettivamente molto basso, il più basso, come abbiamo già rilevato, dei paesi aderenti all'Oecd, se escludiamo Turchia e Spagna, di cui d'altronde si posseggono pochissimi dati e per di più scarsamente significativi. Non c'è cioè confronto tra la situazione francese e non solo quella della quasi totalità dei paesi del nord Europa, dove alla fine degli anni ottanta si oscillava tra l'oltre 40% della Gran Bretagna e l'oltre 80% della Svezia, ma siamo anche distanti dai dati tedeschi e italiani, che nello stesso periodo erano rispettivamente oltre il 33% e oltre il 39%. Infine mentre per la quasi totalità dei paesi membri dell'Oecd gli anni settanta sono stati anni di crescita sostenuta degli iscritti, che per alcuni paesi è continuata anche nel corso degli anni ottanta, per la Francia nel corso degli anni settanta, come abbiamo già rilevato, al più c'è stato un'arresto nel calo degli iscritti; con un andamento che ha avuto un parallelo solo con i sindacati giapponesi e statunitensi, in costante calo dall'inizio degli anni settanta. Nel caso della Francia, però, questo andamento si è avuto nonostante la notevole vivacità delle lotte sociali che hanno fatto seguito al maggio 1968, e che hanno portato anche ad importanti conquiste sindacali.

Per farsi un'idea del perché di un tasso di sindacalizzazione così basso in Francia, insieme alle considerazioni già svolte sul sindacato francese come sindacato più di quadri e di militanti che di massa, bisogna tenere presente che anche il metodo di rinnovo delle iscrizioni e di pagamento delle quote, da un lato riflette questa realtà e dall'altro l'accentua; a differenza di quanto avviene ad esempio in Italia, non è possibile pagare le quote sindacali attraverso trattenute sulla busta paga. Le quote, attraverso il rilascio di «bolli» da apporre sulla tessera, devono essere raccolte mensilmente o trimestralmente dalle organizzazioni sindacali stesse; l'iscrizione deve essere rinnovata ogni anno con il rilascio di una nuova tessera; l'unica forma di prelevamento automatico si ha attraverso un'autorizzazione dello iscritto a prelevamenti dal proprio conto bancario.

Questo sistema di rinnovo delle iscrizioni e di pagamento delle quote rende inoltre poco affidabili i dati relativi agli iscritti a ciascuna confederazione; c'è cioè spesso una significativa differenza tra chi prende la tessera e chi paga le quote. Mancando inoltre un meccanismo automatico di prelevamento, non tutte le quote vengono raccolte regolarmente, quindi si pone il problema di stabilire a partire da quante quote pagate un lavoratore si debba ritenere regolarmente iscritto; generalmente la soglia è costituita da otto bolli o quote pagate. Tutto ciò rende veramente difficile fornire dei dati attendibili sui quali ci sia accordo nel mondo sindacale e tra gli studiosi. Ci limitiamo quindi a riportare, come valori indicativi, i dati del 1990, mentre in nota riportiamo alcuni dati storici in più<sup>51</sup>: la Cgt

<sup>49</sup> Cfr. Icefs - Cfdt, *Notre histoire en marche*, cit., pp. 154-157; G. Groux - R. Mouriaux, *La Cgt*, cit., p. 150.

<sup>50</sup> Cfr. Oecd, *Working party on industrial relations. Trends in union membership, Note bi the Segretariat*, Paris 1991, pp. 30-32.

<sup>51</sup> I dati approssimativi, che si possono ricavare dalle fonti già citate alla nota 6, sono i seguenti. Nel 1920 gli aderenti ufficiali al Cgt sono 2.400.000, quelli del Cftc 140.000; nel 1947, 4.900.000 alla Cgt e 390.000 alla Cftc. Nel 1954 probabilmente 1.700.000 alla Cgt, 350.000 a Fo, 200.000 alla Fen e 320.000 alla Cftc; nel 1969, 1.500.000 alla Cgt, 600.000 alla Cfdt, 660.000 Fo, 100.000 alla Cftc, 150.000 alla Cgc; nel 1977 1.500.000 alla Cgt, 800.000 alla Cfdt, 700.000 a Fo, 550.000 alla Fen, 150.000 alla Cftc, 200.000 alla Cgc.

dichiara 800.000 iscritti circa, di cui 200.000 pensionati, quasi tutte le stime ne danno da 100.000 a 200.000 in meno; la Cfdt, ne dichiara 558.000, ma vanno tolti circa 100.000 non in regola con i bolli; per Fo, le stime sono di 500.000 iscritti circa in totale; per Fen 350.000; per Cftc le stime sono di 150.000 iscritti circa; infine per Cfe-Cgc le stime le attribuiscono 150.000 iscrizioni circa.

Non bisogna però confondere un basso tasso di sindacalizzazione con una mancanza di consenso verso le organizzazioni sindacali. Con questo non si vuole tacere sulle difficoltà e la crisi che ha colpito anche il movimento sindacale francese nel corso degli anni ottanta; né sottovalutarne i limiti, che già abbiamo sottolineato. È vero che il tasso di iscrizione al sindacato è molto basso, che siamo di fronte ad un sindacalismo più di quadri che di massa, abituato a lottare e trattare forse più con le istituzioni che con le imprese; ed è probabilmente vero che tutto questo è all'origine della mancanza di un'orientamento unitario, che invece emerge con forza là dove il movimento sindacale ha basi larghe tra i lavoratori, innanzitutto attraverso un'adesione e un sostegno diretto degli stessi; in questo caso, bene o male, prevalgono sulle divisioni e le fratture politiche, gli interessi, i bisogni e i diritti della base sociale che si rappresenta, che certamente non cambiano molto a seconda delle appartenenze politiche.

Occorre però ripetere che tutto ciò non è a nostro avviso frutto di decadenza o degenerazione, è vero che ci sono forti limiti che si sono anche andati aggravando e che dovranno essere affrontati dal movimento sindacale francese, ma è anche vero che tutto ciò è molto legato alle caratteristiche della realtà francese e che anche il necessario rinnovamento non può essere affrontato pensando di importare modelli sindacali che non tengano conto delle diverse realtà nazionali, anche se si tratta di modelli altrove prevalenti. Non si può certo dire che il movimento operaio e sindacale francese non abbia inciso nella storia del proprio paese, o che manchi una tradizione di vita democratica e di lotte sindacali tra i lavoratori. Così i lavoratori francesi sono certamente chiamati più di altri ad eleggere periodicamente in diversi organismi loro rappresentanti, sia nei luoghi di lavoro, che in altri organismi a livello territoriale.

La struttura sindacale. Le tre principali confederazioni sono organizzate sia a livello territoriale che di categoria, attraverso sindacati non professionali ma di industria. Cambia nelle tre confederazioni il nome delle unioni dipartimentali, regionali e dei sindacati di categoria; ma sostanzialmente essi hanno una struttura simile con un ruolo prevalente delle confederazioni sulle categorie, certamente in una forma più accentuata di altri sindacati europei a tasso di iscrizione molto più alto, dove quindi le strutture che iscrivono e organizzano direttamente i lavoratori contano di più.

Sui luoghi di lavoro il personale delle imprese dispone di diversi organismi e livelli di rappresentanza<sup>52</sup>.

- Il primo e il più diffuso è quello dei *délégués du personnel*, la cui origine legale risale al 1889, ripresa e riorganizzata con leggi più precise nel 1936, nel 1946 e con leggi e decreti successivi, l'ultimo è del 1983. I delegati del personale possono essere presenti in tutte le imprese al di sopra dei 10 dipendenti, l'imprenditore ha l'obbligo di indirne l'elezione, l'obbligo può però essere attivato e controllato dalle organizzazioni sindacali esterne all'impresa e dai lavoratori stessi dell'impresa. I delegati del personale possono mancare solo quando non si presentano dei candidati, ma in questo caso l'imprenditore deve redigere un verbale della mancata elezione. Il loro numero varia da un minimo di 1 (+1 supplente) nelle aziende da 11 a 25 dipendenti, a 9 (+9 supplenti) nelle aziende da 750 a 999 dipendenti, con un incremento di 1 (+1 supplente) ogni 250 lavoratori in organico in più. Poiché tutti gli altri organismi di rappresentanza dei lavoratori sono possibili a partire dai cinquanta dipendenti, i delegati del personale suppliscono, non solo in via di fatto ma anche di diritto, alle loro competenze nelle aziende più piccole, dove gli altri organismi di rappresentanza dei lavoratori mancano; ciò vale per i delegati sindacali, per i comitati di impresa e per i comitati di igiene e sicurezza sempre a livello di impresa. I delegati del personale naturalmente dispongono di un monte ore mensile, della possibi-

---

<sup>52</sup> Sulla struttura sindacale sui luoghi di lavoro vedi: Fo, *Les comités d'entreprise*, Paris 1991; Fo, *Les délégués du personnel*, Paris 1992; Fo, *Le droit syndical*, Paris 1991.

lità di contattare i lavoratori e di un locale di riunione; tutte cose necessarie all'espletamento del loro mandato che dura un anno. I *délégués du personnel* anno nel complesso un ruolo importante nel movimento sindacale francese, non solo nelle grandi imprese, ma soprattutto in quelle piccole con meno di 50 occupati e nelle quali si trovano oggi il 52.6% dei lavoratori dipendenti in Francia: i delegati del personale sono presenti nel 43.3% delle imprese con più di 10 addetti. Il loro mandato, e quindi la loro elezione, è annuale.

- Il *délégué syndical* (delegato sindacale) è il rappresentante dell'organizzazione sindacale sul luogo di lavoro. Perché possa essere nominato il delegato sindacale è necessario che vi sia anche la sezione sindacale, in pratica che vi siano già degli iscritti a quel sindacato; comunque la nomina spetta all'organizzazione sindacale territoriale e non alla sezione sindacale. Il delegato rappresenta il proprio sindacato non solo nei riguardi dell'imprenditore e dei lavoratori, ma anche nel comitato di impresa e nei comitati per l'igiene e la sicurezza. Il delegato sindacale dispone di diritti simili a quelli dei delegati del personale. Nelle grandi aziende è possibile la nomina di più delegati.

- I *comités d'entreprise* (comitati di impresa) vengono eletti ogni due anni, in tutte le imprese al di sopra dei 50 dipendenti, secondo le disposizioni di diverse leggi, l'ultima è del 1982, che hanno via via modificato quella che li ha istituiti nell'immediato secondo dopoguerra. Il *comité d'entreprise*, la cui elezione deve essere indetta obbligatoriamente da parte dell'impresa, è presieduto dall'imprenditore o da un suo delegato, mentre i rappresentanti dei lavoratori hanno un numero minimo di 3 (+3 supplenti), nelle aziende da 50 a 75 salariati, e massimo di 15 (+15 supplenti) nelle aziende con oltre 1000 dipendenti. Oltre ai membri eletti nel comitato sono presenti anche i delegati sindacali, anche se non hanno diritto di voto. I *comités d'entreprise* dispongono di diritti di informazione e obbligo di consultazione sulle condizioni di lavoro e di occupazione, sulla formazione professionale, sui congedi ai lavoratori, sui problemi di gestione dell'impresa; e infine intervengono nelle attività sociali e culturali (mense, cooperative di consumo, colonie per i figli dei lavoratori, attività sportive, culturali e ricreative) che si organizzano tra i lavoratori dell'impresa, gestendole direttamente quando sono svolte attraverso organismi che non hanno personalità giuridica, o partecipando o controllandone la gestione quando esse sono realizzate da *mutuelles* (mutue) o associazioni non a fini di lucro. Le *commissions administratives paritaires* (commissioni amministrative paritarie) sono i *comités d'entreprise* del settore pubblico. L'imprenditore ha l'obbligo di fornire locali e mezzi per il funzionamento del comitato, anche per la loro formazione sindacale come vedremo; i membri eletti dispongono sostanzialmente degli stessi diritti, ampliati, dei delegati del personale e ai delegati sindacali.

- Il *Chsct* (*Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*) è composto dal responsabile dell'unità produttiva e dalla delegazione del personale; oltre al medico del lavoro, al responsabile della sicurezza e ai delegati sindacali, che però non hanno diritto di voto. I rappresentanti dei lavoratori nel *Chsct* risultano eletti in una elezione di secondo grado, sono cioè eletti dai *délégués du personnel* e dai rappresentanti dei lavoratori nei *comités d'entreprise*. I membri del *Chsct* hanno un mandato di due anni e godono sostanzialmente delle stesse libertà e degli stessi diritti dei membri dei comitati di impresa.

Il consenso verso le confederazioni. Oltre agli organismi elettivi a livello di azienda che abbiamo appena visto, i lavoratori dipendenti in Francia partecipano periodicamente all'elezione di altri organismi esterni all'azienda. L'insieme dei risultati di queste elezioni ci danno un indice fedele del consenso verso le diverse organizzazioni sindacali.

In particolare si tratta delle elezioni dei consigli dei rappresentanti nei comitati di gestione delle *caisses primaires de sécurité sociale*, dei *prud'hommes*, dei *comités d'entreprise* e delle *commissions administratives paritaires*, perché l'elezione dei delegati del personale non avviene necessariamente attraverso la presentazione di liste confederali.

Le *caisses primaires de sécurité sociale* (casse dipartimentali della sicurezza sociale) hanno organismi di gestione che vedono la presenza sia dei salariati che degli imprenditori. Sino al 1962 questi

organismi sono stati eletti; nel 1967 un'ordinanza ha trasformato queste cariche elettive in nomine, mentre nell'83 sono state reintrodotte le elezioni, elezioni che per ora non sono state ripetute.

I prud'hommes (proviviri) sono una magistratura paritetica tra salariati e imprenditori; i rappresentanti dei salariati sono eletti ogni cinque anni da tutti i lavoratori dai 16 anni in su e non è necessaria la nazionalità francese; che serve, invece, assieme all'età di 21 anni per poter essere eletti. Data la loro natura paritetica praticamente i prud'hommes sono un'istanza di conciliazione, che risolve una parte grande del contenzioso di una certa importanza tra il singolo lavoratore e le imprese nell'applicazione dei contratti di lavoro; se non c'è accordo tra i prud'hommes il caso in esame evidentemente passa alla magistratura ordinaria; contro le decisioni dei prud'hommes è ammesso il ricorso presso la corte di appello e di cassazione. I casi esaminati nel corso del 1990, nei 271 consigli sparsi per il paese, sono stati 193.777; e i consiglieri in totale sono ben 14.646. I prud'hommes hanno la loro origine nelle vecchie magistrature del commercio e del lavoro (risalenti in Francia al XIII-XV secolo); aboliti dalla Rivoluzione francese furono reintrodotti da Napoleone nel 1806, grazie alle lotte dei lavoratori, in particolare di Lione. Modificati più volte nel corso dell'ottocento sia in senso democratico che antidemocratico, l'attuale legislazione che li regola è molto vicina a quella varata nel corso della rivoluzione del 1848 dal socialista Louis Blanc. Le elezioni dei prud'hommes si tengono ogni cinque anni contemporaneamente in tutto il paese.

Come si può facilmente constatare dalle tabelle che seguono, tutte le consultazioni, nonostante le diverse caratteristiche e il mutamento del corpo elettorale, registrano degli andamenti simili: evidente e rilevante è il calo della Cgt, nonostante rimanga pur sempre il sindacato di maggioranza relativa; Fo è l'organizzazione sindacale che ha la maggior crescita, mentre la Cfdt, dopo la crescita di consenso negli anni settanta, rimane pressoché costante; nel settore pubblico la Fen si conferma il maggior sindacato, mentre scarsi sono i mutamenti di consenso verso le confederazioni, infine il calo della Cgt è molto più contenuto che nel settore privato.

Ovunque nel corso degli anni ottanta crescono le astensioni, mentre negli organismi rappresentativi sui luoghi di lavoro crescono gli eletti non sindacalizzati; la relativa stabilità nel settore pubblico nel consenso alle grandi confederazioni porta a considerare che il forte calo della Cgt è strettamente legato a processi strutturali di fondo: alla diminuzione relativa e assoluta degli operai rispetto agli impiegati e al minor peso dell'industria, punto di forza tradizionale della Cgt.

**Tabella 1**  
*Elezioni alle caisses primaires de sécurité sociale*

	1947	1950	1955	1962	1983
Iscritti	7.749.858	7.530.527	9.490.284	11.682.167	27.774.202
Votanti	5.534.230	5.514.831	6.700.431	8.043.656	13.822.226
Astensioni	25.3	30.4	29.4	31.2	50.2
Cgt	59.2	43.5	43.0	44.3	28.0
Cftc-Cfdt	26.3	21.3	20.9	20.9	18.4
Fo	-	15.2	16.2	14.7	25.3
Cftc	-	-	-	-	12.2
Cgc	-	-	-	4.6	16.0
Mutue	9.2	11.1	10.6	8.7	-
Altri	5.2	8.9	9.3	6.6	-

Fonte: A. Bevort - D. Labbé, *La Cfdt: organisation et audience depuis 1945*, Paris 1992, cit., p. 188.

**Tabella 2**  
*Elezioni ai consigli dei prud'hommes*

	1970	1979	1982	1987	1992
Iscritti	-	12.323.163	13.548.411	12.255.947	14.453.277
Astensioni	36.7	39.0	41.4	54.1	59.6
Cgt	42.4	42.1	36.8	36.3	33.4
Cfdt	23.1	23.1	23.5	23.1	23.8
Fo	17.4	17.5	17.8	20.5	20.5
Cftc	6.9	7.0	8.5	8.3	6.9
Cgc	5.2	5.2	9.6	7.4	8.6

Fonti: A. Bevort - D. Labbé, *La Cfdt...*, cit., p.197; e Libération, 11-12-1992, pp. 14-15.

**Tabella 3**  
*Elezioni dei comités d'entreprise*

	Ast.	Cgt	Cfdt	Cftc	Fo	Cgc	Non sinda.
1966-67	28.1	48.8	18.6	2.3	7.9	4.1	14.6
1967-68	26.9	47.0	18.8	2.7	7.6	4.8	14.2
1968-69	27.2	45.2	18.9	2.9	7.4	5.0	15.0
1969-70	27.7	44.2	19.1	2.7	7.2	5.3	14.9
1970-71	27.9	44.4	19.1	2.4	7.4	5.2	13.8
1971-72	28.1	43.4	18.7	2.4	7.5	5.3	15.0
1972-73	28.4	42.8	19.1	2.6	7.7	5.4	16.0
1973-74	28.7	42.1	19.0	2.7	8.1	5.3	16.8
1974-75	28.8	40.7	19.1	2.7	8.4	5.5	17.2
1975-76	28.7	40.1	19.3	2.7	9.0	5.6	16.6
1976-77	28.8	39.8	19.6	2.9	9.2	5.4	16.5
1977-78	29.1	38.1	20.3	2.9	9.6	6.1	17.5
1978-79	29.7	36.8	20.5	2.9	10.0	6.3	18.5
1979-80	29.7	35.6	21.0	3.1	10.5	6.0	18.9
1980-81	29.5	34.6	21.8	3.0	10.6	6.1	19.3
1981-82	29.6	32.3	22.7	3.0	11.0	6.6	20.3
1982-83	29.8	30.7	22.4	3.5	11.5	6.8	20.5
1983-84	31.0	29.0	21.4	3.9	12.6	6.9	21.2
1984-85	32.6	27.7	20.9	4.2	13.5	6.9	21.7
1985-86	33.0	26.5	21.0	4.3	13.7	7.1	22.4
1986-87	32.7	27.0	21.3	4.3	12.8	6.7	22.5
1987-88	33.3	26.8	21.0	4.3	12.5	6.4	23.7
1988-89	33.9	25.9	20.9	4.2	12.5	6.1	25.0
1989-90	34.1	25.0	20.5	4.1	12.0	6.0	26.5

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+  
Fonte: A. Bevort - d. Labbé, La Cfdt..., cit., p. 216.

**Tabella 4**  
*Elezioni alle commissions administratives paritaires*

	Ast.	Fen	Cgt	Cfdt	Fo	Cgc	Cftc	Altri
1978-80	18.1	29.6	20.7	16.5	15.3	3.8	2.8	11.2
1979-81	17.5	27.8	20.3	16.8	15.4	3.9	2.9	12.8
1980-82	17.8	29.2	19.5	17.5	15.3	2.5	3.0	13.0
1981-83	18.0	28.7	18.7	18.6	15.2	2.3	3.3	13.1
1982-84	16.8	27.2	17.7	17.9	18.6	1.7	3.4	13.5
1983-85	18.5	27.1	17.2	17.7	19.2	1.9	3.2	13.7
1984-86	19.4	26.4	16.9	17.6	19.4	1.9	3.4	14.3
1985-87	21.1	27.8	17.0	17.8	17.7	2.0	3.4	14.2
1986-88	21.3	27.8	17.1	18.0	17.4	1.9	3.4	14.4
1987-89	22.0	28.0	17.2	17.4	16.0	1.9	3.3	16.2

Fonte: A. Bevort - D. Labbé, *La Cfdt...*, cit., p. 212.

### ***Cenni di storia della formazione sindacale in Francia***

L'educazione popolare e degli adulti ha una lunga tradizione in Francia, si potrebbe partire dalle scuole domenicali per apprendisti e operai fondate da Jean-Baptiste de La Salle (1651-1719), o dalle scuole di disegno per adulti della seconda metà del XVIII secolo<sup>53</sup>. È un'aspetto della tradizione di impegno civile degli intellettuali francesi, che dall'illuminismo in avanti è una costante: anche dal punto di vista sindacale non è un caso che la categoria con il più alto indice di sindacalizzazione sia quella degli insegnanti, con la presenza dell'unico sindacato unitario del panorama francese. Siamo cioè proprio di fronte ad una categoria che si ritiene depositaria della cultura civica del proprio paese, vicina al partito radicale prima, e alla sinistra in questo secondo dopoguerra e nella sua componente culturale laica. Una cultura di laicità che ha forti tradizioni anche nel mondo cattolico: non bisogna dimenticare che la Francia è anche il paese del cattolicesimo sociale, dei preti operai, del sindacato cristiano che fa una scelta di laicità.

Un ruolo fondamentale nello sviluppo dell'educazione popolare, e in quella degli adulti e permanente, lo hanno avuto diverse associazioni sorte nel corso dell'ottocento e del novecento. Nel 1815, il giorno prima della battaglia di Waterloo, nasce la Société d'encouragement pour l'istruzione élémentaire, che avrà un ruolo importante per un lungo periodo, sia nella promozione dell'istruzione popolare che in quella degli adulti. Nel corso degli anni venti dell'ottocento dei vecchi allievi dell'École polytechnique organizzano a Metz «un insegnamento completo per gli adulti della classe operaia»; da quell'esperienza subito dopo i moti del 1830 sorge l'Association polytechnique che organizza corsi per lavoratori; da quest'ultima associazione e con simili finalità, nel 1848 si stacca l'Association philotechnique che sarà successivamente presieduta da Victor Hugo; nel 1866, Jean Macé, un socialista seguace di Charles Fourier, fonda la Ligue de l'enseignement, che svolgerà per un lungo periodo attività di formazione degli adulti; infine alla fine dell'ottocento sorgono le prime università popolari, che avranno un particolare impulso dopo l'affare Dreyfus. Bisogna poi aggiungere le strutture sorte nel corso di questo secolo: le Maisons de la culture, sorte nel 1934 e di influenza comunista, oltre a quelle sorte nel secondo dopoguerra come Peuple et culture.

A queste associazioni laiche vanno aggiunte quelle del mondo cattolico; le prime come le Conférences di San Vincenzo o le Patronages d'apprentis, poi le Oeuvres de la jeunesse ouvrière e i corsi

<sup>53</sup> Per le notizie che seguono sull'educazione degli adulti in Francia vedi: A. Leon, *Histoire de l'éducation populaire in France*, Paris 1983.

per adulti dei Frères des écoles chrétiennes; infine alla fine del secolo sorgono altre esperienze come L'école pratique d'études sociales féminines i Cercles d'études e gli Instituts populaires creati dal movimento del Sillon.

Le associazioni, e il movimento ad esse collegato per l'educazione popolare, che indubbiamente hanno avuto impulso e avvio nella Rivoluzione, avranno un ruolo determinante nello sviluppo dell'istruzione pubblica e della scuola dell'obbligo, e nel determinare l'intervento e l'aiuto dello stato nell'educazione permanente e degli adulti. Nel corso della Rivoluzione il governo realizza dei corsi per adulti, con fini militari e civici; ma saranno solo del 1836 i primi provvedimenti organici sull'educazione degli adulti, attraverso il decreto che ne riconosce l'esistenza legale; del 1936, col governo del Fronte popolare, è l'innalzamento della scolarità obbligatoria a 14 anni, che nel 1959 verrà portata a 16 anni; del 1956 è la prima legislazione sull'educazione permanente, dell'anno seguente le prime forme di congedo, non retribuito, per la formazione (anche sindacale); congedi confermati nel 1963, ma che troveranno uno sviluppo nella legislazione sulla formazione permanente e professionale successiva al maggio 1968, avviata dagli accordi di Grenelle tra sindacati e organizzazioni imprenditoriali; del 1971 è la legge sulla formazione professionale che dà un'impulso decisivo alla formazione degli adulti e del 1985 gli ultimi provvedimenti relativi ai congedi retribuiti (anche per la formazione sindacale) ai lavoratori.

A tutto questo, come abbiamo già detto, l'associazionismo culturale democratico ha dato un impulso decisivo, attraverso nuovi movimenti culturali, ma anche con il rinnovamento di vecchie associazioni, come la Ligue de l'enseignement, che nel 1967, un secolo dopo la sua fondazione, si trasformerà nella Ligue de l'enseignement et de l'éducation permanente.

Comunque, sia che si tratti di opere laiche o cattoliche, il denominatore comune che le ispira è quello del solidarismo, dell'aiuto reciproco e mutualistico, che si diffonde insieme alla nascita delle prime organizzazioni del movimento operaio. All'interno di queste le più attive sul piano della promozione di attività culturali sono le bourses du travail; nel 1905 su un totale di 114 borse del lavoro (raggruppanti 2.360 sindacati e 377.600 aderenti), 75 dispongono di una biblioteca, 34 animano dei corsi di formazione professionale e 3 delle Università popolari. Create a partire dal 1877 e federate nel 1892 nelle bourses du travail prevale l'orientamento sindacalista rivoluzionario, ostile verso una prospettiva di emancipazione che passi attraverso lo stato e i partiti e favorevole quindi all'autoeducazione della classe operaia, affinché possano comprendere le origini dei loro mali e prepararsi a gestire la nuova società.

L'inizio di un'attività di formazione sindacale più sistematica non si avrà però prima degli anni trenta. Deciso nel 1931 dal congresso della Cgt, dal 1932 al 1939 funzionerà il Cceo (Centre confédéral d'éducation ouvrière), tutt'ora operante nella Gct con questo stesso nome. Il Cceo si articolava nei collèges du travail, per la formazione sindacale di base, e nell'Institut supérieur ouvrier, dedicato alla formazione dei quadri dirigenti, attività che si svolge con corsi tenuti prevalentemente a Pontigny. Si calcola che circa 4.000 siano stati in quel periodo i partecipanti alle attività del Cceo<sup>54</sup>.

Anche nella Cftc le attività di formazione sindacale organizzate dalla confederazione cominciano negli stessi anni: nel 1931 la segreteria confederale decide l'apertura a Parigi di una Ecole normale ouvrière, che si articolerà in 12 serate di studio nello inverno 1931-32; mentre un corso intensivo di due settimane comincia a tenersi a partire dall'estate del 1932 al castello di Bierville, tutt'ora sede della formazione residenziale della Cfdt. L'intensificarsi delle lotte sociali, l'esperienza del Fronte popolare, porteranno ad una crescita degli iscritti e ad una intensificazione delle attività di formazione nella seconda metà degli anni trenta, che condurranno alla fondazione dell'Icefs (Institut confédéral d'études et de formation syndicales) nel dicembre 1938.

Nel secondo dopoguerra Cgt, Cftc riprenderanno la propria attività formativa, a cui successivamente si venne ad aggiungere quella di Fo. Ma la novità più interessante non venne dal mondo sindacale, bensì dall'università; per iniziativa di Marcel David, professore di storia del diritto all'Univer-

---

<sup>54</sup> Ivi, pp. 176-177.

sità di Strasburgo, dove fondò il primo Institut du travail nel 1955. Giovane studente di diritto e di storia medioevale a Lione, dove si lega di amicizia con Georges Duby, è colpito in quanto ebreo dalle leggi razziali del governo Vichy, partecipa alla lotta partigiana e in quegli anni matura la scelta di un impegno di vita accanto al movimento operaio. «Ambizioso a suo modo»<sup>55</sup>, David rifugge da ruoli che lo possano portare a «cedere alle sirene del potere e degli onori»<sup>56</sup>; nutrito da un profondo spirito religioso, che lo porta ad aderire ad una visione cristiana ricca di spirito di fratellanza, David sceglie l'educazione operaia come campo del suo impegno sociale.

Dopo un lavoro di ricerca svolto all'inizio degli anni cinquanta su ciò che nell'ambito della formazione sindacale è stato fatto in altri paesi, si convince della necessità di avviare anche in Francia un'esperienza di collaborazione tra mondo del lavoro, sindacati, e università. Nel 1952 organizza a Strasburgo un colloquio internazionale sul tema, mentre si impegna con successo a convincere le tre confederazioni sindacali della bontà del suo progetto. Uomo di «sinistra senza settarismi»<sup>57</sup> e animato da uno spirito unitario, che invece tra le confederazioni sindacali è molto debole per i motivi che abbiamo già visto, David riuscirà alla fine a superare tutte le difficoltà sia nei riguardi del sindacato, che dell'università, come dei ministeri del lavoro e dell'educazione nazionale che sosterranno l'istituto, sia per le spese didattiche, che per le spese di rimborso del salario dei lavoratori. Alla creazione dell'istituto di Strasburgo<sup>58</sup> seguiranno negli anni quelli di Grenoble, Parigi, Aix en Provence, Lyon, Nancy, Bordeaux, Saint-Etienne, Rennes; a questi vanno inoltre aggiunti l'Iéro di Lille (Institut d'éducation ouvrière régional), creato grazie ad un finanziamento del Consiglio generale del nord, l'Institut régional d'éducation ouvrière di Amiens anch'esso non sovvenzionato da fondi statali e infine il Cco, il Centre de culture ouvrière di Nogent sur Marne.

Gli istituti di Strasburgo e di Parigi svolgono un'attività di carattere nazionale, mentre gli altri di carattere regionale. L'attività degli istituti è di carattere formativo, ma in parte anche di ricerca, nell'ambito di un lavoro universitario specializzato sui temi del lavoro e non rivolto alle sole organizzazioni sindacali. Gli istituti sono gestiti da consigli di amministrazione composti in maniera paritetica da universitari, eletti dai loro colleghi, e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali; benché gli istituti abbiano tra loro statuti diversi, il direttore è sempre un'universitario, mentre il presidente del consiglio di gestione è generalmente un rappresentante del sindacato.

Le attività di formazione nazionali, a differenza di quelle regionali, sono di carattere residenziale. Tutte le attività formative rivolte ai militanti e ai quadri del movimento sindacale sono impostate e condotte in accordo con le organizzazioni sindacali. Già a partire dalla prima esperienza di Strasburgo, le attività di formazione sindacale sono svolte esclusivamente in collaborazione con le tre maggiori confederazioni (Cgt, Cfdt e Cgt-Fo). Stante lo scarso spirito unitario del movimento sindacale francese, una delle condizioni che le confederazioni hanno posto sin dall'inizio e costantemente mantenuto, fu che le attività formative si dovessero tenere separatamente per ciascuna organizzazione. Altra condizione posta per poter svolgere un'attività che fosse rivolta a tutte e tre le confederazioni, non potendo di certo l'università collaborare solo con una parte delle organizzazioni sindacali, fu quella che i corsi dovevano distribuirsi in maniera paritetica, nonostante che Fo e la Cfdt avessero allora necessità formative ben minori, in relazione alla loro ridotta dimensione rispetto alla Cgt.

Per avere un'idea più precisa dell'organizzazione e del funzionamento degli istituti descriveremo meglio quello di Parigi<sup>59</sup>. Istituito nel 1951 come Isst (Institut des sciences sociales du travail), dal 1960 al 1980 è stato diretto da Marcel David, che nel 1962, dopo la costituzione di una sezione di educazione operaia al suo interno, ha avviato come a Strasburgo delle attività formative per militanti

---

<sup>55</sup> Cfr. M. David, *Témoins de l'impossible. Militants du monde ouvrier a l'université*, Paris 1982, pp. 17-18.

<sup>56</sup> *Ibidem*.

<sup>57</sup> *Ivi*, p. 19.

<sup>58</sup> Sulla storia degli Istituti del lavoro vedi oltre a: M. David, *Témoins de l'impossible...*, cit.; anche F. Badinet - J. Freyssinet - J. Le Goff - M. Offerlé (a cura di), *Convergences. Etudes offertes à Marcel David*, Paris 1991.

<sup>59</sup> Sulle caratteristiche dell'Isst di Parigi vedi: Université de Paris - Panthéon-Sorbonne, *Dea politiques sociales et société. Politique de formation et protection sociale*, Année 1991-1992; Isst, Institut des sciences sociales du travail.

e quadri sindacali. L'istituto, collocato nell'area sud parigina vicino ad altre strutture universitarie e a pochi minuti di metropolitana dal centro, dispone di due sedi: l'una per i corsi e i seminari residenziali a Sceaux, e il Centro di documentazione e la Sezione ricerche, vicinissimo, a Bourg-La-Reine. Nel quadro dell'Università di Parigi I Panthéon-Sorbonne a cui appartiene, l'Isst svolge le seguenti attività:

- Il Centro di educazione operaia organizza ogni anno dalle trenta alle quaranta sessioni di carattere settimanale o bisettimanale, in collaborazione con le confederazioni sindacali.
- Il Centro di documentazione copre l'insieme dei settori legati al lavoro e alla formazione dei lavoratori.
- La Sezione ricerche, oltre al lavoro di ricerca (sulle condizioni di lavoro e sulla formazione dei lavoratori in particolare) organizza un dottorato post-universitario (Dea, Diplôme d'étude approfondi) della durata di uno o due anni, in Scienze sociali del lavoro con tre diversi indirizzi: formazione, protezione e previdenza sociale, ricerca.

I docenti che collaborano con l'istituto sono quasi tutti della Università di Parigi Panthéon-Sorbonne, ma ve ne sono anche di istituzioni culturali e di ricerca esterne. A questi ultimi vanno anche aggiunti i dirigenti sindacali e gli studiosi inviati dalle confederazioni, per le attività del Centro di educazione operaia.

Bisogna infine aggiungere che se l'esperienza degli Istituti del lavoro è stata indubbiamente positiva ed ha risposto ad un bisogno indubbio, tant'è che sono cresciuti di numero negli anni, delineandosi anche come una delle esperienze più interessanti a livello europeo nella collaborazione tra università ed organizzazione dei lavoratori; d'altro canto la stessa crisi che ha attraversato le organizzazioni sindacali nel corso degli anni ottanta, spinge gli istituti del lavoro verso l'esigenza di ridefinire e ripensare le proprie funzioni e attività. Cosa comunque non facile, perché una parte dei problemi si genera nelle caratteristiche stesse del movimento sindacale francese: si pensi solo alla miscela che nasce dalle crescenti difficoltà di rappresentanza che investe le confederazioni maggiori e la loro rigidità e separatezza. Ripetere poi sempre sostanzialmente le stesse attività formative in tre versioni diverse, favorisce più la ripetitività che l'approfondimento delle tematiche da parte dei docenti. Infine non si vede come un'istituzione pubblica come l'università, possa totalmente escludere altri sindacati, anche piccoli e minoritari, come nel caso della Cftc, ma anche altamente rappresentativi in alcune categorie come per la Cfe-Cgc o la Fen.

### ***La legislazione sulla formazione sindacale***

I diritti dei lavoratori<sup>60</sup> La prima legge che ha riconosciuto il diritto ad un congedo per la formazione sindacale è del 1957, il Ceo (Congé d'éducation ouvrière), congedo che non era però retribuito, la perdita di salario o non era rimborsata, o era coperta dall'organizzazione sindacale per i corsi organizzati direttamente da queste ultime, o dagli istituti di scienze del lavoro per le attività formative da essi organizzati. Comunque anche se non retribuito il permesso era già sufficientemente garantito, perché poteva essere negato dall'imprenditore solo con il consenso del comitato di impresa.

In seguito per primi i dipendenti pubblici, intorno al 1965, conquistavano il congedo retribuito per la formazione sindacale. Diritto che si è successivamente allargato ai lavoratori del settore privato dopo le leggi sulla formazione permanente e professionale, a partire da quella del 1971 (conseguenza diretta delle conquiste del movimento studentesco e operaio del 1968, siglate negli accordi di Grenelle tra associazioni imprenditoriali e sindacati), legge che ha conosciuto successivi interventi integrativi nel corso degli anni settanta e ottanta e che ha notevolmente esteso l'area della formazione conti-

---

<sup>60</sup> Sulle diverse forme di congedo di cui possono usufruire i lavoratori francesi si veda: F. Fayol, *Etude préalable à l'élaboration d'une démarche de pilotage du système de formation syndicale Cfdt. Mémoire pour le diplôme d'études supérieures spécialisées fonction formation, Université de Paris I Panthéon-Sorbonne*, Paris 1991, pp. 51-58.

nua e professionale (la legge, tra l'altro, rispetto al passato si basa anche su una più larga cooperazione, sia finanziaria che organizzativa, tra imprese e stato).

Ora il quadro legislativo relativo ai diritti alla formazione è il seguente:

- Il Cfess (Congé de formation économique sociale et syndicale) (legge del 30-12-1985), dà diritto a tutti i lavoratori del settore privato ad un congedo di 12 giorni per anno, estensibili a 18 per gli animatori della formazione e per chi ha responsabilità sindacali. Il congedo è retribuito nelle aziende di almeno dieci dipendenti, spesa che le imprese possono dedurre dalle quote a loro carico per la formazione professionale. Il numero di congedi ammessi, contestualmente e nel corso dell'anno, sono in rapporto alla dimensione dell'azienda. Il congedo è possibile solo per la formazione organizzata dagli istituti, confederali o universitari, riconosciuti dalla legge.
- Il codice del lavoro, precedente alla legge del 1985, accordava già ai membri dei comitati di impresa (quando erano nuovi eletti) e ai membri dei comitati per l'igiene e la sicurezza (anche per i rieletti) un monte ore per la formazione, 5 giorni ogni due anni, che ora vanno però dedotti dal Cfess di cui gode ciascun lavoratore. La retribuzione dei lavoratori è a carico delle imprese; le spese didattiche e organizzative sono per i Comitati di impresa a carico dal loro bilancio, sempre sostenute dalle imprese, e per i Chsct a carico delle aziende.
- Con una nuova legge, del 1989, i lavoratori dipendenti delle imprese senza istituzioni rappresentative possono farsi assistere da una persona esterna all'impresa nel caso di comunicazione di licenziamento, il *conseiller du salarié lors de l'entretien préalable du licenciement* ha diritto a due settimane di formazione per la durata del mandato, che è di tre anni. Le caratteristiche di questo congedo, al di là della durata, sono praticamente simili a quelle del Cfess.
- I dipendenti pubblici godono di un diritto di formazione sindacale di 12 giorni all'anno retribuiti. Non sono previsti altri rimborsi.
- I *conseillers prud'hommes* hanno diritto a 6 settimane per il periodo del loro mandato che è di 5 anni. Congedo che si può cumulare al Cfess, è retribuito con le stesse caratteristiche di quest'ultimo, ma comprende anche il rimborso delle spese che il lavoratore deve eventualmente sostenere (viaggio, ecc.). Non esistono limiti di dimensione di impresa o altro, relativi al numero dei congedi rilasciabili ogni anno.

I finanziamenti alla formazione sindacale. La retribuzione dei lavoratori è a totale carico delle imprese per tutte le forme di congedo pagato che abbiamo elencato. Nel quadro legislativo francese non si tratta di una misura straordinaria, perché già il congedo per la formazione professionale è pagato dalle imprese; la legge oggi impone alle aziende una spesa in formazione pari all'1,5% del monte salari, cifra che per la verità è ampiamente superata poiché si giunge al 3,4%. Nell'insieme della spesa sulla formazione professionale lo stato poi interviene in una misura che è più o meno pari a quella delle imprese, cifra che aumenta se si considera l'intervento formativo a favore dei disoccupati<sup>61</sup>.

Vi sono inoltre una serie di misure di sostegno pubblico alla formazione sindacale, come contributo alle spese di organizzazione della formazione stessa<sup>62</sup>:

- Nel quadro del Cfess (Congedo di formazione economico, sociale e sindacale), esiste una convenzione tra Ministero del lavoro e i centri autorizzati ad organizzare la formazione sindacale, che, come abbiamo già visto, sono gli istituti del lavoro e gli istituti di formazione dei principali sindacati. Il contributo annuo, uguale per le tre principali organizzazioni sindacali, è di 12 milioni di franchi (3.360.000 di lire), e minore per Cftc e Cfe-Cgc. I percettori della somma sono le confederazioni centrali.
- Esiste una convenzione con il Ministero del lavoro anche per le attività formative rivolte ai *conseillers prud'hommes*. Nel 1991 questa cifra era di 522 franchi a giornata per ogni frequentante.

---

<sup>61</sup> Cfr. *Progamme Force 92, Guide pédagogique pour la formation de négociateurs en entreprise*, Elaborato nel quadro di un programma di scambio Fgtb (Belgio), Cfdt (Francia), Cgt (Grecia), Ial-Cisl (Italia) e Ugt (Portogallo), p. 63.

<sup>62</sup> Cfr. F. Fayol, *Etude préalable...*, cit. pp. 59-66.

Il Comitato statale per la formazione professionale e la promozione sociale, concede inoltre dei sostegni per le seguenti attività:

- Dal 1975 fornisce il proprio aiuto finanziario alle confederazioni sindacali che organizzano sessioni di studio per i loro quadri che si occupano della formazione professionale e dell'educazione permanente. Il sostegno è relativo sia alle spese organizzative, che al rimborso salariale, quest'ultimo era nel 1991 di 290 franchi a giornata per partecipante.
- Dal 1985 i crediti nouvelles technologies finanziano la formazione dei rappresentanti del personale rispetto all'introduzione di nuove tecnologie in azienda.
- Dal 1969 le organizzazioni sindacali ricevono un finanziamento pubblico destinato allo svolgimento di attività formative sui temi economici.
- La Cassa nazionale e le casse regionali assicurazioni malattia versano sovvenzioni importanti alle confederazioni sindacali per la formazione dei lavoratori dipendenti del settore privato, al fine della prevenzione degli incidenti sul lavoro. Benché le regole applicate siano diverse a seconda delle regioni, solitamente queste attività formative vedono la presenza di un ingegnere della cassa malattia.
- Le diverse casse malattia, la cassa per gli assegni familiari, diverse casse pensionistiche, ecc., forniscono dei sostegni per la formazione dei rappresentanti sindacali eletti o designati all'interno dei loro comitati di gestione.
- Gli aiuti degli enti locali sono in generale poco rilevanti, in genere si tratta di concessioni di locali per le attività formative; ma in alcuni casi le regioni danno aiuti importanti, come per l'Istituto del lavoro di Lille.

É infine da rilevare che se i dipendenti pubblici godono di un congedo retribuito del tutto simile a quello lavoratori del settore privato, come avevamo già visto, per le attività di formazione sindacale ad essi specificatamente rivolte sinora non vi erano mai state forme di sostegno finanziario all'organizzazione delle stesse; si è cominciato, in misura per ora ridotta, ad introdurle a partire dal 1992.

### ***La formazione sindacale oggi***

La formazione sindacale delle tre confederazioni segue tradizioni diverse, ma in parte anche comuni nonostante la divisione sindacale francese. Ciò dipende sia da una tradizione di rapporti anche se conflittuali, dal terreno e dalle problematiche comuni sulle quali si esercita la loro azione sindacale, ma anche dal fatto che quello della formazione sindacale è l'unico terreno di incontro e di lavoro comune tra le tre principali confederazioni, in particolare nell'ambito dei comitati di gestione dei diversi Istituti di scienze del lavoro (e non a caso Marcel David aveva pensato alla nascita degli Istituti come ad un contributo per l'unità del mondo del lavoro francese).

Vediamo quindi le attività di formazione sindacale confederazione per confederazione.

La formazione Cgt<sup>63</sup>. Le attività di formazione dei militanti sindacali Cgt sono strutturate su tre livelli: il corso di base, della durata di 5 giorni, sulla pratica sindacale e gli orientamenti della Cgt (questi corsi vengono organizzati il più possibile vicino al luogo di lavoro, generalmente a livello delle unioni locali); il corso di livello intermedio, della durata di due settimane che si tiene a livello dei dipartimenti o, in genere, a livello regionale o nazionale per le federazioni; e infine il corso supe-

---

<sup>63</sup> Per la stesura di questo capitolo si è tenuto conto soprattutto delle interviste a Jean Trincard, responsabile della formazione universitaria dei quadri sindacali della Cgt, e a Daniel Doiselet, del Centre d'éducation ouvrière de la Cgt. Vedi però anche: *Emergences. Formation 1993*, Paris 1993; Ccfp, *Centre de coordination de formation professionnelle. Le bilan d'activité*, Paris 1992; Cceo - Cgt, *Formation syndicale générale. Niveau de base. Aides pédagogiques pour les intervenants et les directions*, Paris 1992; Cceo - Cgt, *Formation syndicale générale. Niveau de base. Dossier d'étude*, Paris 1992; Cceo - Cgt, *Formation syndicale générale. Niveau moyen. Aides pédagogiques pour les intervenants et les directions*, Paris 1992; Cceo - Cgt, *Formation syndicale générale. Niveau moyen. Dossier d'étude n. 1*, Paris 1992; Cceo - Cgt, *Formation syndicale générale. Niveau moyen. Dossier d'étude n. 2. (Document d'orientation du 44ème Congrès confédéral)*, Paris 1992; Cceo - Cgt, *Réflexions pour une politique de cadres syndicaux*, Paris 1986.

riore di 4 settimane, di carattere nazionale e svolto solitamente presso il Centre éducatif ouvrier Cgt Benoit-Frachon, a Gif-Sur-Yvette, capace di accogliere contemporaneamente sino a 110 partecipanti con adeguate strutture logistiche e didattiche. E però da sottolineare che il centro di Gif-Sur-Yvette, come per i simili centri delle altre confederazioni, è solo un luogo di accoglienza, non è una scuola permanente.

Queste attività formative, centrate sui temi della politica sindacale, sono organizzate dal Cceo (Centre fédéral d'éducation ouvrier); che tra l'altro prepara i materiali di studio per i partecipanti ai corsi e le guide per i formatori. Mentre diversa è l'organizzazione dei corsi di carattere specialistico (per i membri dei comitati di impresa, per i comitati di igiene e sicurezza, per i prud'hommes, per i membri dei consigli delle casse mutue, i corsi per gli stessi formatori sindacali della Cgt) o che curano la dimensione «professionale» dell'essere sindacalista (imparare a dirigere una riunione, a organizzare il proprio lavoro, a fare un lavoro di ricerca, ecc.). I corsi di carattere specialistico e «professionale» vengono svolti in collaborazione con l'università e Emergences. Emergences è nata nel 1985 per curare le esigenze di formazione professionale della Cgt stessa e deriva dallo sviluppo di precedenti esperienze, come quella dell'istituto che svolgeva le attività formative per i prud'hommes; si era cioè giunti alla consapevolezza che fare il sindacalista è anche una professione e che quindi occorre a questo scopo mezzi a livello nazionale.

Le attività formative svolte con l'università non sono solo di formazione «professionale», ma anche sull'economia, il diritto, ecc. Gli Istituti del lavoro sono stati molto importanti per la Cgt sul piano culturale e della ricerca, perché la costituzione della Fen aveva tagliato i rapporti tra scuola-università e la Cgt. Ora però, anche per la Cgt, si pone il problema di un rinnovamento degli Istituti e del loro rapporto con il sindacato, perché molte delle attività formative che ora essi offrono il sindacato è adesso in grado di organizzarle anche da solo. Soprattutto dal punto di vista della metodologia del lavoro di ricerca, che il quadro sindacale deve saper utilizzare sempre più, gli Isst possono venire un aiuto alle organizzazioni sindacali, od anche su argomenti specifici di una certa importanza, come la Comunità europea. Di solito gli stages organizzati negli istituti per la Cgt sono di una o, più raramente, di due settimane, molti sono e certamente continueranno ad essere dedicati alla formazione dei formatori. Infine è da sottolineare che alcuni istituti regionali a volte si riducono a luoghi di accoglienza, qui sarebbe quindi auspicabile non solo un rinnovamento del lavoro degli universitari, ma anche un maggiore coinvolgimento delle università stesse.

La Cgt sta inoltre portando avanti un lavoro di riqualificazione professionale dei propri quadri, in particolare dei funzionari, in collaborazione con università e Emergence. Negli ultimi anni sono sempre più aumentati coloro che non vogliono fare i funzionari tutta la vita. Si è posto quindi l'obiettivo di valorizzare la esperienza di militanti spesso di origine operaia, ma che nell'attività sindacale avevano acquisito nuove capacità, che una volta valorizzate ed arricchite culturalmente potevano permettere il passaggio a compiti di responsabilità e gestione di strutture pubbliche, associazioni, cooperative, mutue, ecc. Così in collaborazione con l'Università Paris I-Panthéon Sorbonne, Ufr 12 (Unité de formation et de recherche), oramai da dieci anni, la Cgt ha avviato un gruppo di sindacalisti ad un corso di laurea, una licence-maîtrise Aes (3-4 anni dopo la maturità superiore, di tipo Administration, économique et sociale) che può proseguire con un Dea o un Dess (Diplôme d'étude approfondi e Diplôme d'étude supérieur spécialisé) post-laurea. Questo è possibile perché per accedere all'università francese da alcuni anni non è necessario possedere la maturità, ma almeno tre anni di esperienza professionale; è una possibilità prevista, ma ancora pochissimo utilizzata, che la Cgt ha così reso operante. Bisogna presentare una lettera di richiesta e un progetto di ricerca nel quadro delle materie insegnate; segue poi un incontro e due prove scritte di tre ore, una dissertazione e un commento di testi. Gli insegnamenti sono in diritto, economia e sociologia, oltre alla storia. È un'esperienza che oramai ha coinvolto più di una sessantina di sindacalisti, che è stata positiva sia per la Cgt che per l'università, che così ha accolto allievi che hanno vissuto direttamente le esperienze oggetto di studio, realizzando quindi un rapporto tra teoria e pratica molto interessante. Per l'avvio di quest'esperienza, importante è stata l'intermediazione dell'Isst di Sceaux, perché si è così riusciti a modifica-

re gli insegnamenti tradizionali di questo tipo di facoltà, che prima, ma ancora oggi in altre in altre università, erano esclusivamente di tipo giuridico.

Per poter seguire il corso di laurea appena illustrato viene utilizzato un congedo individuale pagato di 1200 ore ogni due anni, gestito, per la Cgt dal Ccfp (Centre de coordination de formation professionnelle). Il Ccfp è un Faf (Fonds d'assurance formation), che, costituito a norma di legge, gestisce gli accantonamenti obbligatori dell'1.5% della massa salariale che ogni azienda deve mettere da parte per la formazione professionale; il Ccfp quindi gestisce gli accantonamenti relativi ai dipendenti della Cgt, centrali o periferici.

Sempre sul piano dei finanziamenti è da sottolineare che la Cgt solo dopo il 1968 ha cominciato a ricevere del Ministero del lavoro quel sostegno finanziario alla formazione sindacale che Fo e la Cftc-Cfdt ricevevano già dagli anni cinquanta.

Per quel che riguarda l'esperienza più recente, gli anni ottanta hanno spinto la confederazione ad un ripensamento a livello delle metodologie di formazione, puntando molto di più ad una formazione interattiva e problematica, che punti a sviluppare le capacità autonome di ragionamento dei militanti. Vi è anche stato come per altre confederazioni, Fo ad esempio, un allargamento delle attività formative ai militanti sindacali e non solo ai quadri; anche questa è una novità importante negli indirizzi del sindacato, magari introdotta solo per motivi di necessità, ma che fuoriesce dalla tradizionale visione di «organizzazione di quadri» tipica della dell'esperienza sindacale e politica francese, anche se siamo certamente lontani da una diffusa formazione sindacale di base come avviene in altri paesi.

È difficile dire quanti siano esattamente i corsi organizzati dalla Cgt perché quelli di base e intermedi sono concretamente organizzati dalle unioni locali e dipartimentali, oltre che dalle federazioni; se si fa una stima a partire dalla diffusione dei materiali didattici, pur immaginando che non vengano tutti utilizzati, per quel che riguarda i corsi patrocinati dalla Cceo, dedicati alla politica sindacale e quindi non alla formazione specialistica o «professionale», le valutazioni dell'organizzazione relative all'ultimo anno sono di 1500 partecipanti circa ai corsi intermedi e 5-6000 ai corsi di base. I partecipanti ai corsi superiori sono stati 85.

Da rilevare infine l'opinione del responsabile della Cceo, secondo il quale l'attività di formazione sarà decisiva nei prossimi anni per la sopravvivenza dell'organizzazione stessa.

La formazione Fo<sup>64</sup>. La formazione sindacale in Fo comincia subito dopo la fondazione e ad occuparsene furono gli insegnanti. Ma poi si è sviluppata a partire dal 1951 grazie ai finanziamenti dei governi dell'epoca, nei quali c'era il ministro del lavoro Albert Gazier che era stato sindacalista nella Cgt e poi in Fo, e che su richiesta di Fo stessa aprì un credito per le organizzazioni sindacali sulla formazione sindacale, da cui come abbiamo visto fu però esclusa sino al 1968 la Cgt. A partire da quel momento la formazione sindacale si è potuta intensificare grazie anche a quei finanziamenti. Fo ha sempre pensato che innanzitutto si debba puntare a formare dei militanti sindacali. Pur mantenendo immutato questo fine, la formazione sinora svolta, qui sotto illustrata, è stata sottoposta ad una profonda revisione, sulla base della quale si sta avviando una riorganizzazione delle attività formative.

La formazione sino agli anni ottanta è stata organizzata su due livelli: uno di base e uno regionale o nazionale specializzato. Quello di base era costituito da due corsi, entrambi interprofessionali e a livello dipartimentale: uno di «sensibilizzazione sindacale», che introduceva alla conoscenza dell'organizzazione e alla sua storia; dopo questo primo corso, ce n'era un altro di approfondimento (di 1° grado) sul funzionamento del sindacato. I corsi regionali e nazionali specializzati erano tutti di cinque giorni: o a livello di federazione sui temi specifici di settore o di specializzazione (espressione

---

<sup>64</sup> Per la stesura di questo capitolo ci si è basati soprattutto sulle interviste a Jean Mayer (Segretario confederale di Fo, responsabile del settore formazione e informazione) e André Mouty (Coordinatore delle attività di formazione di Fo) e sui seguenti documenti: Fo, *XVII Congrès. Rapports 1992*, Paris 1992, pp. 492-499; Fo, *Plan de formation syndicale continue*, schemi riassuntivi, Paris 1992; Cgt-Fo, *Centre de formation des militants syndicalistes, Session d'études du Cfms*, Paris s.d.

scritta, orale, introduzione all'economia, formazione giuridica, comitati di impresa, di igiene e sicurezza). Questo piano di formazione, benché fosse severo, non ha ottenuto quello che si desiderava: ha indubbiamente avvicinato molti alla organizzazione, ma non ha formato dei militanti sindacali. I due corsi di base hanno coinvolto ogni anno circa 3.000 partecipanti, di cui un terzo almeno ha seguito entrambi i corsi; mentre complessivamente i partecipanti a tutti i corsi sono stati sui sei-settemila<sup>65</sup>

Ora, come abbiamo detto, Fo sta varando una nuova attività di formazione, attraverso un piano di formazione continua per i militanti sindacali. Il piano dovrà essere realizzato in 4/5 anni ed è strutturato in quattro aree: organizzazione, rappresentanti dei lavoratori, specializzazione e corsi specifici superiori. Ogni area è costituita da problematiche vicine, con corsi che sono previsti con tre successivi livelli di approfondimento. Quindi non più una suddivisione rigida tra corsi di base standard e specialistici professionali. Si punta ad un militante con un più di saperi specifici, uno specialista in grado di avere una visione d'insieme. Il tutto, poi, nell'ambito di una formazione continua in alternanza, non episodica.

Per poter avviare e gestire questo programma si pone il problema di una più attenta di formazione dei formatori, per i quali si pensa ad un corso lungo che li renda capaci di gestire attività interattive, con una pedagogia meno cattedratica, che metta i corsisti nella condizione di impossessarsi dei contenuti e dei metodi di studio attraverso un lavoro di ricerca che non deve precostituire le soluzioni, ma partire da una analisi dei dati di fatto che deve essere avviata dai partecipanti alle attività formative stesse; essi devono cercare le risposte ai problemi aperti, e l'animatore intervenire sulle risposte che vengono così proposte. Si parte cioè dalla realtà, da una simulazione che riproduce le situazioni reali vissute dai partecipanti. Si punta a sviluppare sempre di più una pedagogia di tipo attiva, che ha dato dei risultati molto buoni e molto graditi dai partecipanti. Ciò non significa che Fo pensi a dei formatori professionali, essi debbono essere e rimanere dei militanti, che svolgono questa attività come loro militanza sindacale, ed anche quei pochissimi che la svolgeranno a tempo pieno la devono vivere come una scelta militante.

Una parte dei corsi nazionali di Fo si tengono al Castello di «la Brévière», che non è una scuola permanente vera e propria, ma un centro di accoglienza animata dall'équipe centrale di formazione. Gli altri corsi regionali o nazionali si tengono presso gli Istituti del lavoro. I rapporti di Fo con l'università sono molto buoni, si avverte piuttosto una crisi interna degli Istituti, una sclerotizzazione de-

<sup>65</sup> I dati esatti forniti da Fo sui frequentanti ai corsi nel 1989-90 sono i seguenti:

Corsi organizzati dal Cfms (Centre de formation des militants syndicalistes).

	1989		1990	
	stages	partec.	stages	partec.
Sensibilizz.	68	1.527	73	1.596
1° Grado	73	1.547	80	1.594
Specializzati	13	268	27	335
Di categoria	42	978	48	985
Comm. di imp.	8	127	9	144
Chsct*	30	462	28	418
Fondoxl'allog*	3	33	3	43
Prud'hommes	62	1.796	61	1.777
Totale	299	6.738	329	6.892

\*Chsct: Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il fondo per l'alloggiamento gestisce un prelievo operato sulle buste paga dei lavoratori, dell'1%, destinato allo sviluppo delle abitazioni.

gli insegnanti; occorre ridare loro un ruolo. Fo giudica che il rapporto con gli Istituti sia stato molto utile, perché la costituzione della Fen aveva interrotto i rapporti con il mondo universitario.

Nel dibattito sul rapporto sindacato-università Fo è molto prudente sulla prospettiva di avviare un'attività di specializzazione dei sindacalisti in collaborazione con l'università, come stanno facendo Cgt e Cfdt, perché pensa si possa correre il pericolo di istituzionalizzarsi, di trasformare un'organizzazione di militanti in una di tecnocrati; con il rischio quindi che la tecnocrazia prenda il posto della politica sindacale. Questo problema è ancora più forte in un paese come la Francia, dove tutti i partiti non hanno proprie strutture di formazione dei quadri e tutti finiscono per attingere da strutture come Ena<sup>66</sup>, con il risultato che tutte le politiche, siano esse di destra o di sinistra finiscono per assomigliarsi perché sono gestite secondo gli stessi criteri.

Per quel che riguarda i finanziamenti della formazione, Fo ritiene che questo non sia il limite principale allo sviluppo delle attività, dopo le leggi dell'85 Fo ha ridotto i rimborsi per perdita di salario, tratti dal proprio bilancio, del 50%; tutto questo per il settore privato perché in quello pubblico la perdita di salario è sempre a carico dello stato. Comunque il contributo del Ministero del lavoro alla formazione sindacale permette di poter rimborsare i lavoratori che non possono godere del congedo pagato, innanzitutto quelli delle piccole aziende.

La formazione Cfdt<sup>67</sup>. La formazione sindacale in Cfdt è concepita per fornire strumenti alla realizzazione di strategie sindacali decise autonomamente dai diversi organismi centrali e decentrati, nel quadro di alcune coerenze a livello confederale. Compito della formazione non è quello di trasmettere la strategia confederale.

Sono diversi gli istituti formativi che fanno capo formalmente alla Cfdt: l'Icefs (Institut confédéral d'études et de formation syndicales), l'Isefoj (Institut d'études et de formation juridique), Inpact (Institut pour l'amélioration des conditions de travail) e l'Idep (Institut pour le développement de l'éducation permanente). In realtà però l'attività è animata dalla Sezione di formazione sindacale, che ha un'équipe a pieno tempo piuttosto ristretta e un gruppo più ampio di formatori volontari a livello di impresa. La stessa scuola di Bierville è un luogo di accoglienza, non ci sono degli animatori fissi. La Cfdt non ha istituti di formazione professionale che facciano capo ad essa.

La Cftc-Cfdt comincia ad organizzare direttamente una propria attività formativa all'inizio degli anni trenta, con l'avvio dell'Eno (Ecole normale ouvrière), era però rivolta ai soli responsabili sindacali; la formazione dei responsabili, anche nazionali, è una tradizione meno presente nelle altre confederazioni, mentre in Cfdt è tutt'ora presente: dall'81 all'88 si sono tenute delle attività regolari per i responsabili regionali e per i nuovi segretari confederali, poi sospese per motivi pedagogico organizzativi e che ora sono state riprese dall'91; si tratta di una formazione lunga di 10 settimane nel corso di un anno solare, anche se l'ultimo ciclo è durato di più, per motivi di rodaggio e per il Congresso che si è tenuto contemporaneamente. È un'attività non solo di confronto interno, ma anche con centri di elaborazione esterna. Ventidue sono i quadri che stanno seguendo il Cinafor (Ciclo nazionale di formazione responsabili) quest'anno e 19 saranno l'anno prossimo, sui 400 quadri circa a cui si rivolge. Tutti i costi sono a carico della Sezione formazione, che versa un contributo alle organizzazioni regionali per la sostituzione di chi è staccato per la formazione.

La formazione dei delegati non è tradizionalmente organizzata direttamente dalla confederazione, ma dalle federazioni e dai regionali. Ciò nonostante dal 1987-88 la Sezione di formazione nazionale ha varato un programma di formazione per militanti di impresa, non per i soli delegati che sono una

---

<sup>66</sup> L'Ena (Ecole nationale d'administration), è una delle «grandes écoles», un modello formativo che la Francia eredita direttamente dalla Rivoluzione. Nel corso della Rivoluzione furono chiuse le università e aperte delle scuole superiori non di formazione teorica astratta, ma nel contempo tecnica e teorica, atte cioè a formare dirigenti di processi reali. Le università furono riaperte un secolo dopo, ma le «grandi scuole», nel campo della formazione dei tecnici di più alto livello, mantengono una loro funzione specifica e un grande prestigio.

<sup>67</sup> Per la stesura di questo capitolo si è tenuto conto delle interviste a François Fayol (Responsabile formazione della Cfdt). Vedi inoltre: Icefs - Cfdt, *Pensez formation. L'indispensable outil*, Paris; e F. Fayol, *Etude préalable...*, cit.

categoria più ristretta; il centro confederale si limita però alla produzione di strumenti didattici utilizzati dai regionali. Sarà prossimamente svolto un bilancio di questo lavoro, ma già si sa che bisogna andare molto più in là di quel che ora viene fatto, perché è vero che si tratta già di un lavoro pesante, ma anche del tutto insufficiente: abbiamo più di 600.000 iscritti, 30.000 sezioni sindacali con 60-70.000 rappresentanti sindacali, a cui vanno aggiunti i delegati del personale, i membri dei comitati di impresa e di igiene e sicurezza membri della Cfdt. Nella formazione di base oggi sono coinvolti circa 3.000 militanti, è quindi un lavoro marginale. Si tratta di corsi corti di 3-5 giorni, diversificati a seconda dei settori, le loro caratteristiche sono decise a livello regionale: in alcune situazioni c'è una formazione collettiva, in altre per un gruppo di militanti scelti. La Sezione di formazione sta cercando di dare un quadro di coerenza alla formazione dei delegati, pur all'interno di quei problemi tipici di tutte le strutture che hanno un centro e una periferia.

Per la Cfdt l'esperienza degli Istituti del lavoro indubbiamente è stata molto positiva, ma oramai si pone un problema di rinnovamento della loro funzione. Rispetto al periodo della loro nascita la situazione è profondamente cambiata. Negli anni cinquanta-sessanta erano gli intellettuali di sinistra che si avvicinavano alle organizzazioni sindacali, grazie alla loro iniziativa non sorsero solo gli Istituti del lavoro: la stessa formazione sindacale alla Cftc era stata creata non dai sindacalisti ma da intellettuali come Paul Vignaux, normalista incaricato di storia medioevale che fondò il sindacato scuola della Cftc e l'istituto di formazione confederale. L'oramai lunga consuetudine con l'università nell'ambito degli Istituti e il nuovo rapporto oggi richiesto tra ricerca ed azione sindacale ha profondamente cambiato il quadro, occorre pensare ad un rinnovamento che tenga conto dell'insieme di questi elementi, non siamo più a singole presenze isolate e di rottura di un'incomunicabilità precedente.

In particolare poi per la Cfdt c'è una forte volontà di lavorare con gli Istituti, che debbono divenire: il luogo della formazione permanente dei quadri più qualificati del sindacato, i funzionari (700/800 persone a livello nazionale o regionale) e chi ha ricevuto un mandato; ma anche il luogo dove si deve avvicinare la ricerca sindacale e quella universitaria.

La Cfdt sta già lavorando a un programma triennale di quattro cicli ripetuti per gruppi diversi. Si pensa a due moduli di quattro incontri della durata di due giorni ciascuno su: storia politica e democrazia in Francia dopo il 1920, filosofia politica e azione sindacale. E ad altri due moduli di tre incontri sempre della durata di due giorni su: analisi economica e occupazione, relazioni professionali e sindacalismo in Europa. Il fine è quello di rafforzare la capacità autonoma di analisi dell'ambiente nel quale si muove il sindacalista.

Negli Istituti è poi necessario svolgere un lavoro di ricerca sui metodi pedagogici, cosa che di solito i docenti universitari in Francia non curano. Ora si va avanti con un modello quasi unico: lezione universitaria, dibattito nelle commissioni e assemblea plenaria; sarebbe più opportuno passare a delle tecniche alternative, più di carattere interattivo e attivo.

Nell'ambito di questa ricerca pedagogica la Cfdt ha pensato a un programma di lavoro con l'Isst di Parigi rivolto ai formatori sindacali. Si tratta di una ricerca sui sistemi di formazione sindacale in Europa pianificata su un periodo di due anni e mezzo. Poiché la Cfdt sta ridefinendo l'impostazione del suo lavoro formativo a livello confederale, il confronto europeo è ritenuto interessante; inoltre questo può permettere di formare i formatori sindacali alla metodologia della ricerca universitaria, ora sconosciuta. La ricerca è partita nel gennaio 1993. L'obiettivo è quello di coinvolgere 10-12 responsabili di formazione sindacale e nel 1994 ad andare con loro in 6 paesi europei, presso altre confederazioni della Ces per studiare i loro sistemi di formazione. Si tratta della Cisl, dell'Ugt spagnola, del Fnv olandese, del Tuc, della Dgb, del Lo svedese e del Lo danese, in collaborazione con l'Accademia sindacale europea.

Oltre al lavoro con gli Istituti del lavoro, la Cfdt ha avviato una collaborazione con altre strutture universitarie. C'è una convenzione con l'Université Paris 3, nel quadro di un Diplôme des hautes études de pratique sociale: nove partecipanti al Cinafor in questo primo anno hanno impostato un lavoro di ricerca/azione con particolare attenzione ai problemi di metodo. Nel quadro della legge sul riconoscimento della propria esperienza professionale la Cfdt pensa poi ad un diploma universitario

di scienze sociali del lavoro, che tenga conto dei corsi confederali seguiti e che preveda una «tesi di laurea corta», che in Francia è di 80/100 pagine. È un progetto che sarà difficile far partire, perché se la Cgt è d'accordo, in Fo vi sono opposizioni e perplessità. Questo diploma potrebbe capitalizzare tutta un'esperienza e darle un riconoscimento sociale, cosa importante per chi è approdato direttamente al sindacato senza aver potuto fare degli studi. La cosa è poi importante se si pensa anche ad una uscita dal lavoro di funzionario sindacale, cosa su cui la Cgt non solo è d'accordo ma già si muove, mentre, secondo la Cfdt, Fo concepisce la scelta del funzionario sindacale come qualcosa di permanente. È da sottolineare inoltre che nella ricollocazione dei sindacalisti la Cfdt non incontra problemi, mentre per la Cgt ci sono delle resistenze da parte delle imprese, per questo i sindacalisti della Cgt si ricollocano soprattutto nell'economia sociale.

Infine Cfdt sostiene la necessità di rafforzare la rete di rapporti tra gli Istituti superiori del lavoro, nazionali e regionali, favorendo incontri sistematici tra gli istituti e tra istituti e organizzazioni sindacali. Parallelamente la Confederazione sta realizzando un proprio coordinamento dei responsabili regionali.

Tutti questi progetti verso l'università non saranno facili da realizzarsi, anche perché alcuni istituti sono sinora lontani da queste prospettive di lavoro. Siamo però a una situazione di svolta, perché i Ministeri dell'educazione e degli affari sociali sono preoccupati da un calo di presenze, mentre le organizzazioni sindacali sostengono che non si può più andare avanti così, perché quello che oggi fanno gli istituti sono oggi in grado di farselo da soli.

### ***Formazione e ricerca***

Oltre alle cose già scritte tra formazione e ricerca, in relazione alla ricca esperienza degli Istituti del lavoro, bisogna rilevare che oltre alla collaborazione tra sindacati e Cnrs (Centre national de la recherche scientifique), il Cnrs amministra gran parte della ricerca scientifica in Francia, dal 1982 esiste anche l'Ires<sup>68</sup> (Institut de recherche économique et sociale). L'Ires, che ha un organico di una ventina di persone, svolge direttamente delle ricerche sulle questioni di interesse sindacale, così come sostiene quelle promosse dalle organizzazioni sindacali. Il Consiglio di amministrazione vede la presenza di Cgt, Gfdt, Fo, Cftc, Fen, Cfe-Cgc, di alcune personalità scientifiche e di rappresentanti del governo, che finanzia l'Istituto. Le pubblicazioni dell'Ires riguardano i seguenti temi: la protezione sociale in Francia e all'estero, i comitati di impresa, il sistema monetario e commerciale internazionale, la competitività industriale. Il programma di lavoro 1989-94 è stato incentrato in particolare sulle conseguenze dei processi di internazionalizzazione, e in quest'ambito sui seguenti filoni di lavoro: innovazione tecnologica; consulenza alle imprese; confronto internazionale sui sistemi di rappresentanza dei lavoratori in azienda; protezione sociale, in particolare in Europa; i processi di creazione e distruzione dei posti di lavoro nei paesi più industrializzati.

---

<sup>68</sup> Sull'Istitut de recherche économique et sociale vedi: Ires/Cgil - Cesos/Cisl - CreI/UIL, *Incontro europeo ricerca - sindacato*, Materiali introduttivi, Roma 1989.

### ***Riferimenti bibliografici***

Oltre ai testi e ai documenti citati nelle note, per la stesura della presente scheda si sono inoltre consultati:

- Bit, *Le rôle des universités dans l'éducation ouvrière*, Genève 1975.
- C. Brezzi, *I partiti democratici cristiani d'Europa*, Milano 1979.
- M. David, *La part de la formation générale dans l'éducation ouvrière et syndicale. Tome I, France*, Paris 1979.
- M. David, *La part de la formation générale dans l'éducation ouvrière et syndicale. Tome II, Mexique-Suède*, Paris 1979.
- J. Dupront, *Les instituts du travail*, *Revue française des affaires sociales*, n.2 aprile-giugno 1987, Paris.
- Ilo, *Labour relations institutes. Structure and functions*, *International labour office*, Geneva 1973.
- A. Riosa, *I partiti socialisti d'Europa*, Milano 1979.
- M. Telò (a cura di), *Tra nazione ed Europa. Annali Crs 1992-1993*, Roma 1993.

## GERMANIA\*

### *Cenni sul sindacalismo tedesco*

Parlare di sindacalismo tedesco vuol dire parlare della Deutscher Gewerkschaftsbund (Dgb). Fondata nel 1949 la Confederazione unitaria - nata dalla confluenza del sindacalismo socialdemocratico e di quello cristiano-democratico, ma dominata dalle forze legate al partito socialdemocratico - si è affermata in Germania come unica vera rappresentante del mondo del lavoro. Accanto alla Dgb esiste infatti solo un sindacato degli impiegati, con circa mezzo milione di iscritti e punte di forza nel terziario (banche, assicurazioni) e nella funzione pubblica; oltre a una Confederazione cristiana che conta pochissimi iscritti.

La Dgb, con i suoi 11 milioni di iscritti - l'ultima cifra esatta, quella del 31 dicembre 1991, è di 11,8 milioni, ma nel 1992 la Dgb ha dovuto registrare forti perdite nei nuovi Länder dell'est - è strutturata secondo il principio del «sindacato industriale» in sedici federazioni. Sono assenti, infatti, frantumazioni sindacali del tipo inglese che seguono linee professionali. Lo slogan tedesco è: «una fabbrica, un sindacato».

Le federazioni più importanti sono: la IG Metall con 3,6 milioni di iscritti, la Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (Sindacato della funzione pubblica, dei trasporti e del traffico) con 2,1 milioni, la IG Chemie, Papier, Keramik (Sindacato della chimica, della carta e della ceramica) con 870.000, la IG Bau, Steiner, Erden (Sindacato degli edili) con 770.000 e la Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen (Sindacato del commercio, delle banche e delle assicurazioni) con 740.000 iscritti (alla scadenza del '91). Sono cifre che comprendono una quota esigua di pensionati. Le federazioni sono la struttura portante del sindacalismo tedesco. Gli organismi verticali hanno infatti pieni poteri decisionali, mentre le strutture orizzontali della Dgb non giocano alcun ruolo nella politica contrattuale, dove non esiste un livello interconfederale. La Dgb ha peso come rappresentante politico del mondo sindacale.

Nei luoghi di lavoro i sindacati non sono presenti come organizzazioni che detengono diritti propri di attività. La rappresentanza dei lavoratori spetta ad una Commissione interna, il *Betriebsrat*. Questo organo - presente nella Repubblica di Weimar già dal 1920 - dopo la parentesi del nazismo è stato ripristinato nel secondo dopoguerra con la Legge sulla Statuto aziendale del 1952, riscritta dalla coalizione social-liberale nel 1972<sup>69</sup>. La legge non prevede distinzioni fra iscritti e non iscritti al sindacato: la Commissione interna viene eletta da tutta la maestranza. Inoltre il *Betriebsrat* non ha diritti sindacali: lo sciopero è permesso solo alle organizzazioni sindacali territoriali, e la legge vieta espressamente al *Betriebsrat* di stipulare accordi su materie già coperte da contratti collettivi sindacali.

---

\* Per la stesura della seguente scheda sono stati intervistati: *Heinz Buchholz*, del settore formazione della Industrie Gewerkschaft Metall (IG Metall, sindacato metalmeccanico); *Klaus Hampel*, Segretario amministrativo e responsabile delle attività formative della Gewerkschaft Textil-Bekleidung (Gtb, sindacato tessile abbigliamento); *Wolfgang Lecher*, responsabile del Wirtschafts und Sozial wissenschaftliches Institut (Wsi, l'Istituto di ricerca).

e economico-sociali della Dgb); *Erika Mezger*, Responsabile del settore promozione ricerca della Hans Böckler Stiftung della Dgb; *Giovanni Pollice*, Responsabile dell'ufficio dei lavoratori italiani presso la Dgb; *Klaus Priegnitz*, della segreteria del Gewerkschaft Textil-Bekleidung (Gtb, sindacato tessile abbigliamento); *Norbert Rempell*, Segretario amministrativo e responsabile delle attività formative della IG Metall; *Dieter Zurekr*, Segretario del settore formazione presso la segreteria nazionale della Dgb.

<sup>69</sup> Cfr. W. Müller-Jentsch, *Soziologie der industriellen Beziehungen*, Campus Verlag, Frankfurt/Main 1986.

Ma, dato che la maggior parte dei membri delle Commissioni interne fa parte della Dgb, il sindacato de facto in fabbrica è proprio il Betriebsrat. Il numero dei membri della Commissione interna, eletta a scadenza quadriennale, varia da 1 (nelle aziende da 5 a 20 dipendenti) a 31 (nelle aziende da 7001 a 9000)<sup>70</sup>. Nelle aziende oltre 9000 dipendenti, i membri della Commissione interna aumentano di due persone per ogni 3000 lavoratori in più. Nelle aziende con più di 600 dipendenti, una parte dei membri del Betriebsrat sono dispensati dal lavoro. La quota prescritta dalla legge prevede 2 membri per le aziende che contano da 600 a 1000 dipendenti, fino a 11 in aziende che raggiungono i 10.000 dipendenti; per ogni successiva quota di lavoratori pari a 2000 deve essere dispensato dal lavoro un ulteriore membro del Betriebsrat<sup>71</sup>. Sebbene non detenga diritto di sciopero il Betriebsrat è un'istanza centrale nelle relazioni industriali: ha poteri di controllo sull'adempimento dei contratti di lavoro, sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, e poteri di consultazione sul management del personale. In molte aziende si riscontra inoltre un'alta partecipazione del Betriebsrat nella politica sociale dell'impresa (fondi pensione, casse malattia, case popolari di proprietà dell'impresa). Molte imprese accordano premi di produzione e altre maggiorazioni sul salario attraverso le Commissioni interne; soprattutto nella grande industria vengono raggiunti in questo modo salari di fatto notevolmente superiori ai salari stipulati in sede centrale dai sindacati. Di conseguenza si crea un forte pericolo di aziendalismo e di indifferenza da parte dei Betriebsräte nei confronti della politica sindacale generale.

Inoltre nelle imprese più grandi sono eletti rappresentanti dei lavoratori anche nell'*Aufsichtsrat*, il Consiglio di vigilanza che nelle società per azioni controlla l'opera del management. Le Spa tedesche, infatti, non conoscono il board di tipo anglosassone che unisce management operativo e consiglieri rappresentanti della proprietà, delle banche ecc.; ma distingue fra il Vorstand, la direzione operativa dell'impresa, dall'*Aufsichtsrat*, il Consiglio di vigilanza cui spetta il controllo dell'operato della direzione. In questo consiglio, che è il cuore della Mitbestimmung tedesca, sono presenti i rappresentanti del capitale eletti dall'assemblea degli azionisti, ma anche i rappresentanti del lavoro, sebbene in posizione minoritaria<sup>72</sup>.

Sul territorio i sindacati, sia le federazioni che le confederazioni, si articolano in strutture locali, distrettuali, regionali e nazionali. I contratti di lavoro vengono conclusi a livello distrettuale (Bezirk) o regionale. Ma, se formalmente i contratti hanno valore su scala regionale, sostanzialmente sono contratti nazionali: le differenze di regime contrattuale fra regione e regione sono irrисorie. Le segreterie nazionali infatti esercitano un forte potere di controllo sulle attività contrattuali dei livelli più bassi dell'organizzazione, riservandosi potestà di veto su ogni contratto. Inoltre il controllo centrale è rafforzato dal fatto che gli statuti delle federazioni spesso prevedono la nomina da parte della segreteria nazionale dei segretari amministrativi delle strutture territoriali. Il sindacato tedesco assume dunque un carattere ambivalente. Fortemente centralizzato e poco frantumato (sia secondo linee ideologiche che secondo linee professionali), è al medesimo tempo ben ramificato nei luoghi di lavoro, dove si avvale però di una struttura non sindacale.

I contratti collettivi e gli scioperi sono regolati da una legislazione avversa al conflitto aperto. L'alto grado di istituzionalizzazione delle relazioni industriali, sia a livello centrale che a livello di impresa, fa sì che la conflittualità in Germania sia relativamente bassa e la microconflittualità praticamente assente. Per questo motivo il sindacato si caratterizza più come istituzione che come movimento. Fa leva quasi esclusivamente sull'attività dei funzionari a tempo pieno e dei membri delle Commissioni interne, mentre la gran parte degli iscritti non partecipa attivamente alla vita sindacale.

---

<sup>70</sup> Esattamente la distribuzione è la seguente: 1 persona in aziende da 5 a 20 dipendenti; 3 in aziende da 21 a 50 dipendenti; 5 in aziende da 51 a 150 dipendenti; 7 in aziende da 151 a 300 dipendenti; 9 in aziende da 301 a 600 dipendenti; 11 in aziende da 601 a 1000 dipendenti; 15 in aziende da 1001 a 2000 dipendenti; 19 in aziende da 2001 a 3000 dipendenti; 23 in aziende da 3001 a 4000 dipendenti; 27 in aziende da 4001 a 5000 dipendenti; 29 in aziende da 5001 a 7000 dipendenti; 31 in aziende da 7001 a 9000 dipendenti.

<sup>71</sup> Cfr. *Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Legge sullo Statuto aziendale della Repubblica Federale di Germania. Aggiornata al 1° gennaio 1990. Italienische Ausgabe*, Bonn 1990, art. 9 e 38.

<sup>72</sup> Sulle leggi che regolano la codeterminazione cfr. W. Müller-Jentsch, *Soziologie der industriellen Beziehungen*, Campus Verlag, Frankfurt/Main 1986

Le loro iscrizioni si rinnovano automaticamente, e il loro contatto con il sindacato spesso si limita all'abbonamento alla rivista mensile della federazione di categoria, che è collegato all'iscrizione e avviene dunque in modo automatico. Le assemblee di fabbrica in Germania non si configurano come organo deliberativo, né tanto meno come luogo di decisioni sindacali (come la votazione di piattaforme contrattuali)<sup>73</sup>. Questo ruolo è ricoperto dalle assemblee sindacali di base, che si riuniscono al di fuori dei luoghi (e dell'orario) di lavoro, e che sono frequentate quasi esclusivamente dagli attivisti.

Possiamo dunque affermare che il sindacato in Germania non è una organizzazione alla quale partecipa attivamente la maggioranza degli iscritti. Maggioranza che delega agli attivisti la decisione sul contratto e per la quale il sindacato si configura quasi come una «assicurazione»: che difende i lavoratori e garantisce sia l'assistenza legale nel caso di conflitti individuali con il datore di lavoro, come il sostegno delle casse di resistenza in caso di scioperi, che del resto in Germania sono relativamente rari. La divisione fra attivisti e iscritti passivi si rispecchia nel campo della formazione sindacale (e su questo punto ci soffermeremo più dettagliatamente nel paragrafo sulle attività formative). Un altro fattore di non secondaria importanza, per quel che riguarda le attività formative, è la forza economica dei sindacati, disponendo essi di entrate di denaro elevate che permettono loro di mantenere un solido apparato organizzativo: ogni iscritto versa una quota mensile pari all'1% del salario lordo. Questa trattenuta di solito avviene automaticamente: la maggior parte degli iscritti firma una delega che permette al sindacato di addebitare la quota direttamente sul loro conto corrente bancario<sup>74</sup>.

Negli ultimi vent'anni la sindacalizzazione in Germania non ha mostrato inversioni di tendenza di grande rilievo. Alla fine degli anni settanta vi è stato un lieve calo di iscritti, dovuto esclusivamente alla perdita di posti di lavoro, mentre per l'intero arco degli anni ottanta sia il numero assoluto di iscritti che il grado di sindacalizzazione sono rimasti stabili. I punti di forza della sindacalizzazione, complessivamente un terzo dei dipendenti, sono rimasti l'industria (dove la sindacalizzazione nell'86 raggiunse il 50%) e la pubblica amministrazione (con valori intorno al 50%). Invece nei servizi privati i sindacati della Dgb ancora oggi organizzano solo il 10% dei lavoratori. Da alcuni anni il numero degli impiegati organizzati è in aumento: dal 1980 al 1990 è cresciuto di ca. 200.000, raggiungendo la cifra di 1,85 milioni per tutti i settori dell'economia. Ma ancora nel '90 due terzi degli iscritti erano operai. Le donne nello stesso anno erano il 24,4% degli iscritti; la loro sindacalizzazione è tutt'ora molto più bassa di quella degli uomini (nella Germania occidentale sono sindacalizzate solo il 20% delle donne e quasi il 45% degli uomini)<sup>75</sup>. L'unificazione tedesca e la conseguente unificazione dei sindacati ha però portato ad una impennata della quota femminile che ha raggiunto il 33% degli iscritti. Ma si prevede un calo dovuto alla continua perdita di posti di lavoro all'est, poiché le donne sono le prime ad essere licenziate<sup>76</sup>.

### ***La formazione: linee di sviluppo nel dopoguerra***

I sindacati tedeschi sin dal dopoguerra hanno sviluppato una struttura formativa e di ricerca molto articolata. Nel campo della formazione sono attive sia le federazioni che la Confederazione, e anche nell'ambito della formazione si ritrova la divisione del lavoro fra strutture verticali ed orizzontali, che

---

<sup>73</sup> La legge sullo Statuto aziendale prevede una assemblea ogni tre mesi il cui scopo è esclusivamente l'informazione dei dipendenti sull'operato della Commissione interna; l'assemblea da parte sua al massimo può formulare «richieste» alla Commissione interna. Cfr. *Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Legge sullo Statuto aziendale della Repubblica Federale di Germania. Aggiornata al 1° gennaio 1990. Italienische Ausgabe*, Bonn 1990, art. 43 e 45.

<sup>74</sup> Cfr. ad esempio lo statuto della IG Metall, § 5.

<sup>75</sup> Per i dati sulla sindacalizzazione cfr. le statistiche pubblicate annualmente dalla Dgb: *Mitgliederstand am 31. Dezember...* Cfr. inoltre O. Jacobi- W. Müller Jentsch, *Germania: la solidità sindacale fra cambiamenti economici e politici*; in G. Baglioni (a cura di), *Le relazioni industriali in Italia e in Europa negli anni '80*, Roma, ed. Lavoro 1989, pp. 245 e s.

<sup>76</sup> Cfr. Dgb, *Mitgliederstand am 31. Dezember 1991*.

caratterizza il sindacalismo tedesco. Le federazioni puntano da sempre su una preparazione più propriamente tecnica dei loro quadri: qualificano i membri delle Commissioni interne e altri funzionari su problemi che riguardano le attività quotidiane: diritto di lavoro, struttura del salario, inquadramento ecc. La Confederazione invece ha sempre dato una duplice impostazione al suo lavoro di formazione: da un lato organizza seminari concernenti il lavoro delle Commissioni interne, il diritto di lavoro ed altro, agendo in qualità di diretto supporto delle federazioni; e nello stesso tempo dedica un'attenzione particolare a temi politico-sociali di più ampio respiro, provvedendo ad una formazione più propriamente politica.

Questo quadro è rimasto pressoché immutato dal dopoguerra ad oggi; neanche i rivolgimenti degli anni settanta hanno introdotto modifiche rilevanti nella formazione sindacale. Tutt'oggi essa viene gestita in proprio dalle organizzazioni sindacali. Anche in questo campo, infatti, si può parlare di una consolidata autonomia sindacale. È da notare, però, che il tema dell'autonomia fra sindacato e partito in Germania ha un significato diverso da quello che assume nei paesi che hanno un movimento operaio ideologicamente frammentato. Non esistono regole di incompatibilità a nessun livello, e tra le fila dei deputati socialdemocratici al Bundestag, il Parlamento nazionale, si contano diversi segretari generali di federazioni di categoria. Eppure sarebbe errato scorgervi il segno di una dipendenza del sindacato dal partito. Le due organizzazioni hanno un rapporto di parità, e il sindacato - oltre ad essere autonomo per quanto riguarda le sue risorse organizzative - gode di una notevole forza di pressione sul (e nel) partito socialdemocratico.

È importante porre l'accento su due cambiamenti nella formazione. Con la crisi economica degli anni '70 hanno acquistato importanza alcuni temi nuovi. Così in settori come il tessile - sottoposti a forti ristrutturazioni e riduzioni di capacità produttive - l'attenzione si è diretta verso il diritto fallimentare; tutte le categorie hanno mostrato un'attenzione molto maggiore nei confronti dei Sozialpläne - gli accordi che regolano a livello aziendale le indennità di licenziamento in caso di licenziamenti di massa. Inoltre le realtà nuove, sia a livello di impresa che a livello di società, hanno trovato riscontro nell'attività formativa della Dgb e delle federazioni. Oggi molti corsi sono dedicati all'elettronica: ai suoi impieghi nelle imprese, ma anche al suo uso nel lavoro sindacale; ai problemi ecologici; all'unificazione europea; al conflitto nord-sud. È da notare infine che il sindacato offre corsi di formazione che si strutturano su due livelli: corsi per funzionari a tempo pieno, corsi per membri di Commissioni interna e attivisti di base.

Ancora oggi esistono due *Accademie* gestite dal sindacato, in collaborazione con il Comune di Francoforte e il Comune di Dortmund (e con le rispettive regioni), che offrono corsi della durata di un anno. In ogni Accademia si iscrivono ca. 20 studenti all'anno. Legata al sindacato è inoltre la Hochschule für Wirtschaft und Politik di Amburgo, una scuola parauniversitaria che offre corsi triennali di scienze sociali e di economia, aperti anche a coloro che non godono dei titoli di studio necessari per frequentare l'Università. I tre istituti sono stati importanti nella formazione dei quadri che andavano ad assumere un impegno a tempo pieno, fino agli anni sessanta-settanta. In quel periodo il funzionario sindacale tipico, prima si faceva le ossa come militante di base in fabbrica, poi partecipava ai corsi di una delle Accademie, incoraggiato e sostenuto con borse di studio dal sindacato. Aveva in questo modo un futuro assicurato come funzionario sindacale a tempo pieno. Oggi le Accademie hanno perso la loro importanza. Il sindacato tende ad assumere funzionari non più qualificati per canali interni, ma laureati nelle università senza un passato di militanza sindacale.

### ***La struttura formativa***

Confederazione e federazioni organizzano l'attività formativa senza ricorrere, nella maggior parte dei casi, a strutture esterne. Dispongono di dipartimenti di formazione presso le segreterie nazionali. In alcune federazioni e nella Dgb i dipartimenti hanno una propria struttura associativa, sono organizzati come enti di formazione: *Bildungswerke*. Tuttavia l'idea di fondo non è quella di dare auto-

nomia operativa a questo settore; i sindacati mantengono di fatto il controllo di questi enti, un controllo garantito dal fatto che - per fare l'esempio della Confederazione - il presidente del Bildungswerk è allo stesso tempo il segretario nazionale della Dgb responsabile della formazione. Con la creazione degli enti di formazione i sindacati mirano ad ottenere il riconoscimento statale dei propri corsi. A questo riconoscimento è legato il diritto dei partecipanti ad un permesso pagato di una settimana all'anno e in alcuni casi un contributo statale allo svolgimento delle attività formative.

In alcuni casi sia la IG Metall che la Gtb - i due sindacati su cui abbiamo svolto la ricerca - organizzano singole attività in cooperazione con strutture esterne (l'Università di Bochum nel caso della IG Metall, le fondazioni dei partiti politici per la Gtb), ma ne sottolineano la marginalità. Si tratta di cooperazioni simboliche che, se sussistono a livello centrale, sono praticamente assenti nel lavoro formativo decentrato. Collegati alle segreterie nazionali a livello centrale, i reparti di formazione godono di stretti rapporti con le strutture sindacali. Questo vale in particolare per le federazioni più piccole della Dgb. In questi sindacati i segretari amministrativi delle strutture centrali sono coinvolti direttamente nell'insegnamento. Un esempio è il sindacato del tessile che ha circa 300.000 iscritti. Occupa presso la segreteria nazionale in tutto 37 segretari (gli addetti alla sede centrale della IG Metall superano i 500) - fra segretari amministrativi e membri della segreteria federale - di cui uno solo è responsabile del reparto formazione; ma gran parte degli altri segretari tengono regolarmente corsi presso la scuola centrale.

Il reparto formazione della Confederazione ha invece rapporti meno intensi con i gruppi dirigenti. L'attività delle scuole sindacali confederali viene decisa principalmente dagli addetti alla formazione; i livelli massimi della Dgb intervengono raramente in questo campo. È vero che essi detengono il controllo sulla Bildungswerk, ma di solito esercitano il loro potere decisivo solo per far rispettare il bilancio e non per intervenire sui contenuti della formazione.

### ***L'organizzazione della struttura formativa***

L'organizzazione del lavoro formativo della Dgb e delle federazioni a livello centrale è - in linea di massima - in mano a funzionari a tempo pieno, mentre a livello decentrato si rilevano forti differenze fra federazioni grandi e piccole, nel nostro caso, fra la IG Metall e la Gtb. Funzionari a tempo pieno sono gli addetti al reparto formazione e alla Bildungswerk della Dgb (una decina di persone), i direttori e lo staff delle scuole centrali (circa 25 docenti). Questo staff dirige l'attività di cinque scuole distribuite nel territorio. Esse sono organizzate in modo da poter offrire contemporaneamente 11 corsi di formazione, ognuno per ca. 20 partecipanti. Lo stesso vale per la IG Metall che mantiene un reparto formazione e quattro scuole centrali e in tutto occupa più di *cento funzionari nel campo*. La IG Metall affida i suoi seminari centrali a funzionari a tempo pieno specializzati nel lavoro di formazione, mentre a livello locale ripiega sui funzionari delle federazioni locali e su volontari provenienti dalle file degli iscritti; i volontari a loro volta vengono preparati attraverso seminari centrali. La Gtb invece non ha la forza economica per mantenere un grande apparato formativo a livello centrale e tantomeno a livello decentrato. Affida la formazione ad un apparato snello: un addetto della segreteria nazionale e due addetti della scuola federale sono gli unici "specialisti" che operano in questo campo. Accanto a loro si occupano dell'insegnamento funzionari che nel quotidiano svolgono un lavoro diverso nel sindacato (i segretari amministrativi della sede centrale e - nei corsi decentrati - gli addetti alle strutture territoriali). Nella Gtb non esiste neppure la figura del volontario: con le sue piccole dimensioni il reparto formazione non ha la capacità organizzativa per mettere in piedi una struttura ramificata del volontariato.

Tutte le organizzazioni sindacali strutturano la loro offerta di seminari su due piani: offrono seminari decentrati presso le strutture locali e corsi centrali presso le scuole confederali e federali. La divisione segue il livello del seminario: i corsi introduttivi si tengono presso le strutture locali, i corsi più approfonditi presso quelle centrali. Anche i corsi decentrati, nella IG Metall e nella Gtb, seguono

schemi preparati in sede centrale: i piani didattici, gli argomenti, i materiali vengono forniti dal reparto formazione.

Il reparto formazione presso la segreteria nazionale della Dgb pone un particolare rilievo alla formazione decentrata. Infatti ogni anno si sceglie a livello centrale un tema particolare da trattare nei corsi decentrati, per i quali si mettono a disposizione una serie di fascicoli di orientamento e di preparazione. Questi temi poi vengono dibattuti in una serie di seminari serali o fine settimana. Così nel 1992-93 tutte le strutture della Dgb hanno posto, non a caso, come tema dei loro corsi la xenofobia<sup>77</sup>.

### *Le attività formative e i partecipanti*

La Dgb offre un'ampia gamma di corsi. Questi corsi - essendo confederali - sono aperti a lavoratori di qualsiasi settore produttivo. Nella gran parte dei casi i corsi si tengono presso le scuole centrali e durano una settimana, fatta eccezione per alcuni corsi bisettimanali; alcuni corsi, ad esempio sul diritto del lavoro, inoltre prevedono più livelli.

La Confederazione ripartisce la sua offerta di seminari in 14 settori (le cifre tra parentesi indicano il numero dei corsi svolti nel 1992)<sup>78</sup>: diritto del lavoro/Statuto aziendale (46); lavoro-tecnica-società (51); comunicazione-retorica, direzione di riunioni e assemblee (26); lavoro e salute (15); prestazione del lavoro e remunerazione (8); codeterminazione (5); competenza sociale nella rappresentanza degli interessi (15); storia del movimento operaio (11); divisione internazionale del lavoro-cooperazione nord-sud (5); politica sociale, sicurezza sociale/politica del mercato del lavoro (20); politica dell'ambiente (13); economia e politica economica (16); cooperazione europea (6); problemi dell'unificazione tedesca (7).

Molti seminari sono aperti a tutti. Ma una grande quantità dei corsi, già per la tematica si indirizza a quadri sindacali di azienda, e in particolare ai membri delle Commissioni interne. Per fare solo due esempi: i corsi di retorica si occupano di come dirigere un'assemblea o come impostare le trattative con l'imprenditore; mentre i corsi sul diritto del lavoro rendono già chiaro nella denominazione «Commissione interna e diritto del lavoro» a chi sono indirizzati. Altri corsi prevedono la partecipazione di precisi gruppi di quadri. Sono seminari per segretari amministrativi delle strutture territoriali, per rappresentanti sindacali nei Consigli di vigilanza, per soli membri di Commissioni interne.

La IG Metall prevede, per chi vuole impegnarsi nel sindacato un primo seminario propedeutico di una settimana, tenuto a livello locale («Lavoratori nell'impresa, nell'economia, nella società») e in seguito seminari centrali - quasi tutti della durata di una settimana - di tre tipi (tra la parentesi il numero dei seminari offerti nel 1992)<sup>79</sup>: corsi per quadri di base, membri di Commissioni interne e di rappresentanze giovanili, membri di segreterie locali, ecc., (270). Oltre a seminari sulle seguenti singole tematiche a) remunerazione, ristrutturazione, statuto aziendale (62), b) politica economica-storia (50), c) sicurezza del lavoro (28), d) seminari per volontari attivi nella formazione decentrata (20). La distinzione fra i primi due tipi di seminari è più apparente che reale poiché anche il secondo tipo si indirizza prevalentemente ai funzionari di base; infatti nelle note di commento ai singoli seminari del secondo gruppo la IG Metall specifica che essi sono diretti a chi svolge precise funzioni nelle Commissioni interne o nei Consigli di vigilanza, o a chi ha già frequentato i seminari per i quadri di base. Possiamo dunque affermare che il lavoro formativo della IG Metall pone al centro il quadro aziendale, il Betriebsrat.

Il sindacato tessile struttura la formazione secondo la *Bildungskonzeption* '80 della Gtb, approvata nel 1981 e valida fino ad oggi<sup>80</sup>. Secondo questo schema chi vuole lavorare attivamente nella Gtb deve partecipare all'inizio a tre corsi il fine settimana, che si svolgono a livello locale («Tu e il tuo

<sup>77</sup> Cfr. Dgb-Bundesvorstand, *Abteilung Gewerkschaftliche Bildung: Dgb-Schwerpunkthema 92/93*, Düsseldorf 1992.

<sup>78</sup> Cfr. Dgb-Bildungswerk, *Lehrgänge '92*, Düsseldorf 1991.

<sup>79</sup> Cfr. IG Metall, *Zentrale Seminare 1992*, Frankfurt 1991.

<sup>80</sup> Cfr. Gtb, *Bildungskonzeption '80*, Düsseldorf 1981.

sindacato», «Il tuo sindacato nell'impresa», «Il tuo sindacato su Stato economia società»). A livello locale si tengono inoltre seminari di base sul lavoro delle Commissioni interne, sul diritto del lavoro, sui contratti collettivi di lavoro e gli accordi aziendali. A livello centrale, i corsi settimanali presso la scuola della Gtb sono centrati su temi di specializzazione nei campi di diritto del lavoro, dei premi di produzione, di economia aziendale, di politica sociale e diritto previdenziale e assistenza. È interessante notare che negli ultimi anni la Gtb ha trasformato quasi tutti i seminari centrali in seminari settimanali (mentre prima si tenevano pure corsi bisettimanali). Il motivo è che molte donne - nel tessile sono l'80% delle maestranze - preferiscono questi corsi poiché danno loro la possibilità di tornare a casa per il fine-settimana. I corsi più frequentati, a livello centrale nel '91, erano quelli di diritto del lavoro, sul salario a livello di impresa (cottimi, premi di produzione ecc.), di retorica, di economia aziendale, sul lavoro delle Commissioni interne nei gruppi industriali<sup>81</sup>. Anche i seminari della Gtb puntano sui Betriebsräte; se non si trovano clausole espresse in questo senso, già i temi offerti fanno da filtro: nel 1991 dei 1300 partecipanti ai corsi centrali 1150 erano membri di Commissioni interne<sup>82</sup>.

Il fatto che tutta la formazione sindacale ruoti intorno ai Betriebsräte è sintomatico del ruolo centrale che esse occupano all'interno delle relazioni industriali e del sindacalismo tedesco. All'inizio abbiamo accennato al pericolo di aziendalizzazione collegato alla forza dei Betriebsräte; la formazione sindacale è infatti uno dei legami più importanti con cui le federazioni possono contrastare spinte centrifugali: anche le potenti Commissioni interne della grande industria dipendono dal sindacato quando si tratta di fornire ai loro membri il sapere necessario alle loro funzioni.

Possiamo quindi affermare che il lavoro di formazione dei sindacati tedeschi è un fedele specchio della polarizzazione generale fra un gruppo relativamente ristretto di attivisti e la grande massa degli iscritti. Questo dato non trova riscontro solo nel numero dei partecipanti ai corsi presso le scuole sindacali centrali, la Dgb conta 4.117 partecipanti ai seminari centrali nel '91<sup>83</sup>, che è relativamente basso se si tiene conto della dimensione del sindacato tedesco. Più interessante è il fatto che la grandissima maggioranza dei partecipanti proviene dalla cerchia ristretta dei funzionari di base, vale a dire dal gruppo limitato dei membri delle Commissioni interne. Chi è attivo a livello di base viene sollecitato a partecipare ai corsi sindacali; chi invece non partecipa alla vita sindacale come funzionario di base, di solito non viene raggiunto dalle attività formative.

Oltre ai corsi per i funzionari di base, sia le più grandi federazioni di categoria che la Dgb offrono seminari, che durano fra i 3 e i 5 giorni, per i funzionari a tempo pieno. Rilevante è l'importanza che la Dgb dà nei suoi seminari alla preparazione tecnica rispetto ad una preparazione politico-teorica più generale. La maggior parte dei circa 20 seminari offerti nel '92 erano dedicati a coloro che offrono consulenza legale agli iscritti o alle tecniche comunicative (come l'abilità retorica, l'arte di dirigere un'assemblea ecc.)<sup>84</sup>.

Anche nella formazione dei quadri a tempo pieno della IG Metall - che ogni anno organizza più di 50 seminari - predomina l'approfondimento delle conoscenze "tecniche" utili al lavoro quotidiano<sup>85</sup>. Alcuni dei seminari del secondo semestre del 1992 sono: lavoro dell'ufficio stampa; seminario per cassieri; organizzazione del lavoro e management del tempo; consulenza agli iscritti. Ma se si vuole operare un confronto con i seminari della Dgb, si notano le differenze: le tematiche trattate dalla IG Metall sono più legate a problemi concreti a livello d'impresa come le questioni di inquadramento, la salute in fabbrica ecc. Inoltre la IG Metall tiene conto del bisogno dei quadri di discutere questioni di

---

<sup>81</sup> Cfr. Gtb, *Statistiche sui partecipanti ai corsi centrali e decentrati nel 1991*, dattiloscritto.

<sup>82</sup> *Ivi*.

<sup>83</sup> Dgb-Bildungswerk, *Jahresbericht 1991 über die Lehrgänge in den Bildungszentren*, dattiloscritto.

<sup>84</sup> Dgb - Bundesvorstand, *Seminare für die Beschäftigten 1992*, Düsseldorf 1991.

<sup>85</sup> IG Metall, *Seminarangebote 1992, 1. Halbjahr. Aus- und Weiterbildung für hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall*, Frankfurt 1991; IG Metall, *Seminarangebote 1992, 2. Halbjahr. Aus- und Weiterbildung für hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall*, Frankfurt 1992.

orientamento e di adattamento delle attività sindacali alle condizioni mutevoli, offrendo seminari ad hoc.

Nella Confederazione, è il dipartimento formazione a decidere i programmi. L'organizzazione influenza in due modi l'offerta: in primo luogo, attraverso la domanda. Infatti i seminari che non raggiungono sufficienti iscrizioni, di solito vengono cancellati dal programma dell'anno che segue. In secondo luogo, le varie sezioni di lavoro presso la segreteria confederale talvolta chiedono seminari su temi specifici. Per fare un esempio, il reparto ecologia si mette in contatto con chi nel reparto formazione cura il campo dell'ambiente e comunica i propri obiettivi concernenti l'offerta di seminari, che di solito vengono rispettati. Nelle federazioni di categoria, sono i settori di formazione a formulare le proposte che in un secondo momento vengono discusse e deliberate dagli organismi sindacali. La Gtb, per esempio, coinvolge anche le strutture periferiche: le proposte del reparto formazione prima di essere decise a livello centrale vengono discusse in riunioni dei segretari amministrativi nel territorio.

Per quanto riguarda le iscrizioni ai seminari, nessuna delle strutture prese in visione distingue fra sindacalisti e non sindacalisti: la Dgb, la IG Metall e la Gtb ammettono partecipazioni anche di non iscritti. Senza questa apertura i seminari sindacali non otterrebbero il riconoscimento statale come corsi idonei alla formazione professionale e politica; è la condizione sine qua non affinché il lavoratore possa ottenere un permesso retribuito di una settimana all'anno e, in alcune regioni, un contributo statale ai costi del seminario<sup>86</sup>. Ma, mentre gli iscritti possono partecipare gratis, ricevere il rimborso delle spese di viaggio e, nel caso godano solo di un permesso non retribuito, una borsa di studio, i non iscritti pagano una quota di partecipazione che, nel caso dei metalmeccanici, arriva a 114 marchi (100.000 Lire) al giorno. Fino al 1992 la Dgb ha garantito la partecipazione gratuita anche ai non iscritti, ma dal '93 la Confederazione chiede una quota di partecipazione di 100 marchi a settimana. Comunque il caso che non iscritti partecipino ai seminari è più unico che raro. Infatti la IG Metall afferma che quasi mai non iscritti desiderano partecipare ai seminari. La Dgb nel '91 fra i 4.000 partecipanti ai suoi seminari ha contato 16 non iscritti<sup>87</sup>.

La selezione dei partecipanti avviene, in tutte le organizzazioni sindacali, in base alla data di iscrizione al seminario; la IG Metall prevede inoltre quote di posti ai seminari per le singole strutture territoriali. Scelte di partito dei possibili partecipanti sono completamente irrilevanti per decidere chi entra nei corsi, affermano i responsabili della formazione di tutte le strutture. La Dgb nel '91 ha cambiato le modalità di iscrizione ai seminari. Fino ad allora le iscrizioni dovevano passare prima per le strutture territoriali (che avevano quote di posti a disposizione) e per quelle categoriali (che dovevano dare il placet alla partecipazione di chi stava per iscriversi) per poi arrivare presso il reparto formazione della segreteria nazionale. La conseguenza della assegnazione di quote alle strutture regionali era che spesso i posti ai seminari rimanevano inutilizzati; le strutture di categoria invece talvolta usavano il loro diritto di veto per escludere iscritti "scomodi" - ad esempio membri di Commissioni interne avversi alla linea maggioritaria della federazione - dai seminari. Dal '91 chi vuole partecipare ad un seminario si iscrive direttamente presso la Bildungswerk della Dgb; le federazioni di categoria ricevono copia dell'iscrizione, solo ad iscrizione avvenuta.

Il legame fra formazione e impegno sindacale è strettissimo. Chi intende impegnarsi a livello di base, sia nella IG Metall che nella Gtb, viene sollecitato a assolvere almeno il programma minimo dei corsi di introduzione. Il lavoro di membro di Commissione interna richiede infatti un sapere specialistico minimo che viene trasmesso soprattutto dalla formazione sindacale. È illuminante l'esempio della Gtb che, fra i suoi 300.000 iscritti, conta circa 10.000 fra membri di Commissioni interne e rappresentanze giovanili. Ai corsi centrali hanno partecipato, nel '91, 1300 persone, quasi esclusivamente funzionari sindacali di base; ai corsi decentrati, negli ultimi anni, hanno partecipato circa

---

<sup>86</sup> La vacanza retribuita di una settimana all'anno a scopi di formazione è infatti la norma più importante delle *Weiterbildungsgesetze*, le leggi regionali sulla formazione dei lavoratori dipendenti.

<sup>87</sup> Dgb-Bildungswerk, *Jahresbericht 1991 über die Lehrgänge in den Bildungszentren*, dattiloscritto.

10.000 persone ogni anno. (Le cifre corrispondenti per la IG Metall sono, sempre nel '91: 10.000 partecipanti ai corsi centrali, 20.000 partecipanti ai corsi introduttivi settimanali presso le sedi locali.)

### *I metodi didattici*

Nella formazione sindacale tedesca prevale la forma di seminario con circa 20 partecipanti; la IG Metall, per esempio, ammette al massimo 24 iscritti ad un seminario. Lezioni frontali non si usano quasi mai; i sindacati cercano di applicare metodi didattici che coinvolgono attivamente i partecipanti come ad esempio discussioni di gruppo, brevi scenette, la suddivisione in gruppi di lavoro, l'utilizzazione di video, ecc.

### *Normativa e finanziamenti*

Le normative più importanti per il lavoro formativo dei sindacati sono: la legge sullo Statuto aziendale che regola i permessi retribuiti per i membri delle Commissioni interne e delle rappresentanze giovanili; le leggi regionali (in vigore in tutte le regioni dell'ovest con l'eccezione della Baviera e della Baden-Württemberg) sulla *Bildungsurlaub*, la vacanza retribuita a scopi di formazione.

La legge nazionale sullo Statuto aziendale prescrive in materia di formazione nel § 37: «Il comma due [dove si parla dei permessi retribuiti per i membri delle Commissioni interne, N.d.a] si applica anche per la partecipazione a corsi di istruzione e formazione a condizione che questi forniscano nozioni necessarie per il lavoro della Commissione interna...» (Comma 6). «Fermo restando quanto prescritto dal comma 6, ogni membro della Commissione interna ha diritto, durante il tempo ordinario del suo mandato [di quattro anni, N.d.a], ad un periodo retribuito di esonero dal lavoro di 3 settimane per partecipare a corsi di istruzione e formazione riconosciuti idonei dalla massima Autorità del Lavoro del Land... Il diritto di cui alla frase 1 viene elevato a 4 settimane in favore di quei lavoratori che per la prima volta facciano parte della Commissione interna...» (Comma 7)<sup>88</sup>.

I due commi citati regolano l'attività di formazione secondo due criteri: quello dell'utilità e quello della necessità di un seminario per il lavoro della Commissione interna. Per quanto riguarda la formazione «utile», ogni membro di una Commissione interna ha diritto a tre settimane retribuite durante il suo mandato quadriennale. Inoltre può partecipare a seminari «necessari». Si noti che per questo tipo di permessi retribuiti, secondo il § 37,6 della Legge sullo Statuto aziendale, non è prevista nessuna limitazione nel tempo. Una seconda differenza fra i seminari «utili» e quelli «necessari» riguarda i costi dei seminari: nel caso di seminari «necessari» il datore di lavoro deve pagare, oltre allo stipendio del partecipante che gode del permesso retribuito, anche i costi del seminario, cioè il viaggio e l'alloggio presso la scuola sindacale. I sindacati hanno, per questo motivo, un forte interesse a organizzare seminari che adempiano alle condizioni del § 37,6. Sono considerati «necessari» quei corsi che forniscono una preparazione tecnica per il lavoro nella Commissione interna; la Commissione interna deve approvare la partecipazione di un suo membro ad un tale seminario e definirla come indispensabile. Il diritto alla partecipazione è quindi un diritto non del singolo membro ma dell'organismo.

Per la IG Metall, ad esempio, appartengono ai corsi secondo il § 37,6 tutti i seminari che trattano problemi concreti e specifici del lavoro quotidiano: il tempo di lavoro, i sistemi di remunerazione di inquadramento, le condizioni del lavoro, la sicurezza del lavoro, le ristrutturazioni ecc. Seminari se-

---

<sup>88</sup> Cfr. *Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: Legge sullo Statuto aziendale della Repubblica Federale di Germania. Aggiornata al 1. gennaio 1990. Italienische Ausgabe*, Bonn 1990, art. 37.

condo il § 37,7 sono invece quelli più generali sul sindacato e la commissione interna, sulla politica economica, ecc<sup>89</sup>. La Gtb applica distinzioni simili.

É infine da rilevare che i diritti particolari dei membri delle commissioni interne a questi permessi retribuiti, rafforza ancora di più il peso di questo gruppo di sindacalisti nella formazione. Infatti se guardiamo solo i seminari a livello decentrato della Gtb nel 1991, dei 10.000 partecipanti 2.000 hanno frequentato i seminari usufruendo del § 37,6, ed altri 2.000 usufruendo del § 37,7<sup>90</sup>.

Tutti i lavoratori dipendenti hanno inoltre diritto ad una vacanza pagata di una settimana all'anno per scopi di formazione politica o professionale secondo le *Bildungsurlaubsgesetze*, le leggi dei Länder sulla «vacanza di formazione». Queste leggi permettono la partecipazione a seminari di enti riconosciuti come «idonei» alla formazione professionale e generale dei lavoratori. Questi enti sono le Università popolari, gli enti di formazione legati alla Chiesa, ecc.; ma anche i Bildungswerk della Dgb e delle federazioni di categoria. Le vacanze retribuite di formazione vengono utilizzate poco: non più del 2% dei lavoratori all'anno ne usufruisce. Ma quando una scuola sindacale è riconosciuta come ente di formazione secondo le leggi sulla formazione dei lavoratori, gode pure di contributi regionali ai costi dei seminari. La scuola centrale della Gtb, situata nel nord Reno-Westfalia, per esempio, riceve per i suoi corsi 33 marchi al giorno per partecipante (proveniente dalla regione). I corsi devono avere una quota minima di 10 partecipanti provenienti dalla regione del nord Reno-Westfalia.

Inoltre i sindacati possono attingere a fondi del governo nazionale: fondi per la formazione politica generale, fondi per corsi diretti ai giovani, fondi per seminari su problemi femminili. Ma qui si apre una contraddizione, almeno per le federazioni di settore. Mentre i partecipanti, i Betriebsräte, possono frequentare senza grossi problemi i corsi incentrati su problemi specifici che riguardino la loro attività, i fondi statali si possono usare solo quando i seminari adottano un'ottica non meramente basata sul lavoro sindacale quotidiano. Perciò la Dgb utilizza in particolare modo i fondi statali, mentre la IG Metall afferma di impiegare quasi esclusivamente denaro dell'organizzazione (senza specificarne l'entità). Anche la Gtb finanzia l'attività formativa con i propri fondi; le somme spese per la formazione presso la scuola centrale, si aggirano sui 2 milioni di marchi; la stessa somma viene impiegata nella formazione decentrata.

### *Le strutture di ricerca del sindacato tedesco*

La Confederazione sindacale tedesca dispone essenzialmente di due canali per la ricerca scientifica: l'istituto per le ricerche economiche e sociali WSI (Wirtschafts-und Sozialwissenschaftliches Institut); la Fondazione Hans Böckler, Hbs (Hans Böckler Stiftung).

Il Wsi è un istituto di ricerche vero e proprio che opera in cooperazione con altri istituti scientifici, universitari e non, soprattutto nel campo della sociologia industriale, e che realizza progetti autonomi di ricerca. Giuridicamente l'istituto è organizzato come una S.r.l. ed è per metà proprietà della Confederazione e delle federazioni di categoria per l'altra metà. Al centro delle sue attività scientifiche sono: l'occupazione e il mercato del lavoro; trasformazioni strutturali e strategia delle imprese; distribuzione dei redditi e sicurezza sociale; archivio dei contratti collettivi e monitoraggio delle vertenze; nuove tecnologie e condizioni del lavoro. Le ricerche effettuate dalla Wsi sono finanziate per metà circa dalla Hbs e le restanti da fondi esterni come fondazioni, ministeri e altri enti pubblici. Gli argomenti del programma scientifico vengono proposti dallo *staff* dell'istituto al Consiglio dei soci. Ad approvare definitivamente i progetti è infatti proprio questo consiglio che si riunisce due volte

---

<sup>89</sup> Cfr. l'esposizione dettagliata negli opuscoli per i seminari, ad esempio: IG Metall, *Zentrale Seminare 1992*, Frankfurt 1991. Cfr. inoltre per la Dgb l'opuscolo dedicato interamente alla questione dei permessi retribuiti: Dgb-Bundesvorstand, *Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für gewerkschaftliche Seminare*, Düsseldorf 1991.

<sup>90</sup> Cfr. Gtb, *Statistische...*, cit.

l'anno. Presso l'istituto lavorano circa venticinque ricercatori a tempo pieno, inclusi i direttori. Dato che i finanziamenti esterni coprono solo il costo dei progetti di ricerca e non le spese correnti dell'istituto, circa il 75-80% del bilancio complessivo è sostenuto dalla Dgb e dalle federazioni di categoria. L'istituto non è direttamente coinvolto nelle attività di formazione svolte dal dipartimento formazione della segreteria confederale. Ma grazie alla pubblicazione di una rivista mensile, *Wsi-Mitteilungen*, e di sei altri periodici, offre un contributo importante soprattutto per la formazione dei quadri sindacali a tempo pieno.

La Fondazione Hans BÖckler, Hbs, persegue due obiettivi: finanziare, senza organizzare direttamente, progetti di ricerca di interesse sindacale, con particolare riguardo alla *Mitbestimmung*, la codeterminazione vigente nelle imprese tedesche; sostenere con borse di studio studenti universitari che studiano o che intendono occuparsi del movimento sindacale. Nel campo della ricerca la Fondazione Hans BÖckler coopera con circa 25 istituti, universitari e non, e contribuisce al finanziamento di progetti di ricerca. La Fondazione privilegia ricerche di carattere operativo, ricerche che cioè possano fornire risultati utili al lavoro quotidiano dei rappresentanti sindacali sui luoghi di lavoro. L'Hbs è un ente formalmente indipendente e di interesse pubblico; una forte rappresentanza di sindacalisti nei suoi organi direttivi e il finanziamento da parte sindacale garantiscono però la vicinanza al sindacato. I fondi che l'Hbs impiega per finanziare i progetti di ricerca provengono esclusivamente dai contributi dei sindacalisti membri dei Consigli di vigilanza delle imprese; essendo i consiglieri sindacali tenuti a devolvere parte del loro gettone di presenza alla Hbs. In questo modo l'Hbs riceve un finanziamento che ammonta a circa venti milioni di marchi, circa 18 miliardi di lire italiane l'anno. Anche l'Hbs, come l'istituto Wst, non svolge un ruolo diretto nell'ambito delle attività formative del sindacato tedesco. Fino a qualche anno fa la Fondazione ha collaborato sporadicamente alla stesura di materiali didattici per corsi di formazione; ma negli ultimi anni non si sono riscontrati forti legami diretti tra l'attività della Fondazione e la formazione sindacale. Ciò nonostante c'è un legame, seppure in senso lato, tra la fondazione e la formazione dei sindacalisti nel secondo campo di attività dell'Hbs: il sostegno agli studenti universitari. Grazie all'assegnazione di borse di studio, l'Hbs garantisce un aiuto ad universitari vicini al movimento sindacale e crea così un rapporto stabile tra mondo studentesco e sindacale. Un rapporto che spesso sfocia nell'assunzione di borsisti laureati come quadri sindacali a tempo pieno. I fondi dell'Hbs per le borse di studio sono messi a disposizione dal Ministero federale per l'educazione e le scienze.

## ***Gran Bretagna***\*

### ***Uno sguardo preliminare***

Forse proprio a causa del grande successo dei sindacati britannici nei primi tre quarti del ventesimo secolo<sup>91</sup>, la loro capacità come istituzione di dare risposte ai problemi gravi e ai rischi degli anni ottanta è stata lenta ed anche un po' compiacente, cosa che indubbiamente ha avuto effetti negativi. L'incapacità nel percepire l'ampiezza delle sfide a cui dovevano far fronte, dimostra quanto fossero impreparati a rispondere. Sono stati costretti sulla difensiva e si sono ritirati sotto pressione. Sebbene la ritirata sia stata condotta in maniera relativamente ordinata, parte del terreno che è stato abbandonato avrebbe potuto forse essere conservato, se la leadership sindacale avesse meglio analizzato le caratteristiche del campo di battaglia e avesse risposto con mezzi appropriati.

Ciò non di meno, mentre effettuavano le manovre per la ritirata, le leadership sono state costrette a significativi e spesso tardivi cambiamenti nella struttura organizzativa dei sindacati, nell'orientamento e nella mentalità degli iscritti. Sino alla metà degli anni ottanta i quadri interni al sindacato si erano mossi sulla base di una presunta stabilità e continuità. Ci si aspettava da loro un alto tasso di fedeltà alle tradizioni di ciascuna organizzazione e una consapevole adesione alla ricca, ma rigida, subcultura del movimento laburista. Le stesse istituzioni che questi quadri servivano erano una fitta rete di rapporti interpersonali, basati spesso sulle abitudini e persino anche sulla presunzione. Non si può del resto dimenticare che le organizzazioni sindacali avevano già fatto fronte ai risoluti e ripetuti tentativi dei governi nel periodo postbellico di limitare i loro spazi di azione legale, cercando di ridurre ben oltre i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale.

Non essendo riuscite nel tentativo di respingere le ondate dell'assalto frontale organizzate dal conservatorismo radicale durante i primi due mandati della Thatcher, le leadership sindacali hanno in seguito subito una preoccupante perdita di fiducia: avevano dato per scontato che i loro iscritti si sarebbero sollevati a difendere le tradizioni dell'organizzazione, le garanzie e le prerogative che la Thatcher stava attaccando. Fallito il tentativo di serrare le fila rimasero scioccate e disorientate. In questo periodo, mentre i gruppi dirigenti del sindacato vacillavano sotto il susseguirsi di pesanti colpi, insigni accademici, politici opportunisti e giornalisti speculatori conclusero che i sindacati britannici avevano ormai sparato le loro ultime cartucce. Avevano sentenziato che il sindacato britannico avrebbe perso molti iscritti e si sarebbe atrofizzato, sino a raggiungere il livello precario della rappresentanza del mondo del lavoro statunitense. È ora evidente che queste diverse orazioni funebri erano un po' premature; del resto i più sobri fra gli analisti sono sempre stati riluttanti all'idea di consegnare queste venerabili istituzioni, con tali profonde radici in una società notoriamente conservatrice, ad una morte prematura. La terza consecutiva vittoria elettorale della signora Thatcher nel 1987, finalmente convinse le leadership sindacali ad apportare le necessarie correzioni in un mondo mutato permanentemente, e che mai più avrebbe offerto le buone opportunità degli anni quaranta e cinquan-

---

\* Per la stesura della seguente scheda sono stati intervistati: *John Thane*, responsabile del dipartimento ricerca del Nalگو; *Cristine Durance*, addetto alle strategie informative del dipartimento ricerca del Nalگو; *Ted Dixon*, responsabile del dipartimento educazione del Nalگو; *Regan Scott*, responsabile del dipartimento europeo del Tgwu; *Jim Sutherland*, responsabile del dipartimento educazione del Nupe; *Roger Count*, funzionario distrettuale del Gmbatu ad Hatfield; *Peter Pearce*, segretario distrettuale del Aeeu ad Watford e Hatfield; *Barry Bennet*, addetto all'educazione della Southeast region del Tuc; *Lionel Fulton*, segretario generale del Labour research departement; *Jeff Bridgford*, responsabile dell'Accademia sindacale europea.

<sup>91</sup> Vedi in appendice alla Tab. 1 l'andamento degli iscritti al Tuc dal 1945 al 1989.

ta; il periodo durante il quale si era evoluta tanta parte della prassi sindacale britannica. Il quadro che i sindacati britannici presentano nel 1993, è sostanzialmente differente dal monotono e usuale autoritratto dei decenni precedenti. Ma è un quadro non ancora ben definito: sono i primi passi di un cammino che i dirigenti sindacali dovranno percorrere se vorranno resistere a queste nuove e severe condizioni ambientali. Comunque, ciò che emerge con chiarezza ad un'attenta osservazione è la determinazione delle leadership sindacali a sopravvivere.

Non è quindi sorprendente che gli oggetti di questo studio, la formazione e la ricerca sindacale, abbiano subito mutamenti abbastanza radicali nell'ultimo quinquennio; esse sono state viste come componenti vitali del processo di rinnovamento interno dei sindacati e di adeguamento all'ambiente esterno. Infatti, dalla ricostruzione e dall'analisi delle metamorfosi che ciascuna di esse ha subito, appare un quadro completo e accurato dello stato di transizione oggi in atto nei sindacati britannici.

### *I radicali mutamenti della formazione sindacale*

Dalla metà degli anni trenta fino alla metà degli anni settanta, la formazione sindacale si è nutrita di concezioni paternalistiche, anche se nel dopoguerra erano sempre più implicite e nascoste. Coloro che erano impegnati nella progettazione e nella creazione dei corsi sindacali pensavano che il loro ruolo fosse di permettere ai loro allievi adulti, uomini e donne che avevano abbandonato la scuola da adolescenti, un accesso al mondo istruito. I formatori sindacali erano i tipici intellettuali socialisti impegnati e spesso erano essi stessi degli autodidatti, entrati all'università dopo aver frequentato uno dei molti *colleges* fondati alla fine del XIX secolo con l'obiettivo specifico di educare i membri meritevoli delle classi lavoratrici. Avevano trovato una reale vocazione nel procurare ai militanti del sindacato ciò che essi consideravano i vantaggi e gli orizzonti di una cultura più vasta. La chiave d'accesso al mondo istruito passava attraverso un incoraggiamento a coltivare le virtù del sapere e a fornire una spiegazione consapevole della storia del «movimento laburista». Questo impianto storico segnava profondamente i programmi, giacché i tutor davano per scontato che i militanti volessero conoscere la storia del loro sindacato: avevano bisogno di riconoscere la comune appartenenza ad un «grande movimento»<sup>92</sup> con le sue «grandi tradizioni, uomini e donne esemplari, e grandi speranze». Questi erano i mezzi attraverso i quali si formavano i futuri leader del movimento.

Il contenuto empirico della formazione sindacale era centrato sul mito e sul sempre più ingombrante *corpus* di costumi, convenzioni e rituali, associati alla contrattazione collettiva. L'iter e i mezzi della contrattazione si erano evoluti in maniera diversa a seconda dei settori industriali, con differenze significative tra le diverse regioni e città. Spesso si trattava di imparare, più o meno a memoria, i più segreti dettagli. Nel dopoguerra, ci fu un tentativo di introdurre i principi più generali delle relazioni industriali e le leggi "obiettivamente valide" delle scienze sociali, dell'economia e della sociologia. Ci furono anche tentativi di emulare le nuove tecniche del management: includendo la direzione del personale, l'organizzazione del lavoro e aspetti di psicologia sociale.

Il filo comune che percorreva la formazione sindacale era una visione dei militanti-studenti come recipienti più o meno vuoti, persone le cui menti necessitavano di essere formate e i cui abiti intellet-

---

<sup>92</sup> Non bisogna dimenticare che il sindacato britannico è ancora prevalentemente un sindacato di mestiere, spesso organizzato solo su base locale, anche se negli anni sono andati continuamente avanti processi di accorpamento in alcuni grandi sindacati nazionali. Questi ultimi però in genere non sono organizzati per settore produttivo, ma appunto per mestiere, escluse alcune categorie come gli edili o i minatori. Ad esempio nel Tgwu, l'Unione generale dei lavoratori addetti ai trasporti, solo una piccola parte lavora nel settore dei trasporti. L'azienda industriale media, con 25 o più dipendenti ammette due sindacati per i lavoratori manuali e 2 per gli impiegati. Bisogna però sottolineare che praticamente tutti questi sindacati sono affiliati al Tuc. Questa struttura ha indubbiamente forti radici e tradizioni, che si esprimono in buoni tassi di sindacalizzazione e con un tradizionale forte rapporto con i lavoratori in azienda (cfr. nota 3). L'indice di sindacalizzazione, dopo aver superato negli anni settanta il 50%, è oggi di poco al di sopra del 40% (43.2% secondo l'Ocse nel 1988); mentre nelle grandi aziende, particolarmente tra i lavoratori manuali, è possibile sia presente la pratica del *closed shop*, secondo la quale possono essere assunti solo lavoratori iscritti al sindacato. [n.d.c.]

tuali avevano bisogno di essere forgiati di nuovo. Mentre questa attitudine paternalistica fu comune a tutta la formazione degli adulti, il suo lato negativo emerse forse di più nella formazione sindacale. Gli uomini e le donne che uscivano dai questi corsi di formazione erano tipicamente polarizzati, erano stati disordinatamente impressionati e colpiti dal corpo di conoscenze che avevano incontrato, o erano resi un po' timidi e invidiosi dal contatto con questo mondo culturale molto diverso. Solo accidentalmente riuscivano ad acquisire un atteggiamento pratico e pragmatico verso ciò che gli era stato insegnato.

Durante gli anni sessanta, la formazione sindacale fu relativamente poco toccata dalla metamorfosi profonda che aveva luogo nella teoria pedagogica accademica. Non è possibile analizzare in questa sede questa trasformazione nel dettaglio, ma si deve notare che essa coincise, e parzialmente riflettè, i mutamenti sociali e politici. I teorici di una pedagogia innovativa sostennero che tutti gli studenti, e particolarmente gli studenti adulti, avevano importanti risorse da portare in aula: la loro esperienza accumulata e distillata. Essi inoltre sostennero che l'apprendimento era facilitato dall'elaborazione su questa esperienza, piuttosto che dall'imposizione dall'alto di alcuni rigidi schemi. Ciò derivava inequivocabilmente dai mutamenti sociali e politici della Gran Bretagna del dopoguerra, che si era mossa verso una società più eguale e meno gerarchica. In generale le persone diventavano meno deferenti. Cessavano di essere deferenti non solo verso i «presunti migliori» dell'establishment, ma anche diventavano molto meno riverenti verso i loro «pastori spirituali», i leader del sindacato e del Labour Party.

Non è quindi sorprendente che il mutamento nella teoria pedagogica sia alla fine penetrato anche nel movimento sindacale, quantunque tardivamente; comunque è interessante rilevare che un mutamento equivalente nella formazione manageriale si ebbe ancora più tardi. Protagonista di questo cambiamento fu il dipartimento formazione del Tuc. Un certo numero di operatori capaci e impegnati che erano stati conquistati da idee educative «progressiste» furono selezionati dal dipartimento alla formazione alla fine degli anni sessanta. Essi afferrarono l'opportunità offerta da un'espansione senza precedenti della formazione sindacale nella metà degli anni settanta, per esercitare la loro influenza sulla struttura futura della formazione sindacale.

Su sollecitazione del Tuc, il governo laburista degli anni 1974-79 emanò una nuova legislazione sulla formazione sindacale. Le rappresentanze sindacali sui luoghi di lavoro<sup>93</sup> acquisirono un diritto ad un congedo retribuito con paga «media» (comprensiva delle varie indennità) per la formazione. L'ammontare del tempo che ottennero fu minima: due giorni per un corso di formazione iniziale e dieci giorni per un'ulteriore formazione di base (ciascun rappresentante sindacale ha diritto una sola volta nel corso del suo mandato a queste giornate retribuite), a cui però è possibile aggiungere altro tempo per questioni specifiche di durata «appropriata e ragionevole». Questo tempo ulteriormente usufruibile non ha limiti prestabiliti dalla legge ed è affidato alla contrattazione; in alcune aziende, poche a causa dell'attuale crisi economica, specifici accordi prevedono un considerevole numero di giorni per la formazione di carattere specifico. Comunque, l'effetto di questo diritto riconosciuto è stato quello di allargare molto l'area dei potenziali studenti dei corsi sindacali<sup>94</sup>. Oltre a questa formazione sulle relazioni industriali, le rappresentanze sindacali per la sicurezza sui luoghi di lavoro, stabilite dalla legge del 1974 sulla salute e la sicurezza, ottennero il diritto ad una formazione specifica in materia.

Nella metà degli anni settanta, il dipartimento per la formazione del Tuc acquisì così un nuovo, eccezionale, ruolo nella formazione dei diversi sindacati. I principali operatori del dipartimento non furono però solo impegnati nei nuovi approcci formativi centrati sugli allievi. Come i loro predeces-

---

<sup>93</sup> Altra particolarità del sindacato britannico è costituita dalla tradizionale alta presenza di sindacalisti volontari, comunque non a tempo pieno e dipendenti del sindacato, i *lay officials*; pochi quindi rispetto ai sindacati di altri paesi sono tradizionalmente i funzionari a tempo pieno. Generalmente sono detti *shop stewards*, ma la denominazione cambia a seconda delle categorie; rappresentanti del personale sui luoghi di lavoro, che devono però essere anche accreditati da un sindacato. [n.d.c.]

<sup>94</sup> Sull'andamento e la distribuzione dei partecipanti a questi corsi dal 1975 al 1991, vedi la Tab. 2 in appendice.

sori paternalisti essi erano seriamente persuasi della loro visione del mondo volontaristica: condizione non solo necessaria, ma anche sufficiente, affinché il movimento operaio potesse raggiungere il socialismo era quella che i suoi quadri attivi avessero raggiunto un'adeguata fiducia in se stessi sotto il profilo intellettuale. Erano convinti che i nuovi programmi che stavano definendo e la nuova filosofia con la quale stavano formando i tutor sindacali, avrebbero permesso questo sviluppo. Si impegnarono così nel formare militanti fiduciosi in se stessi, nella loro capacità di orientamento, non suggestionati da sedicenti «esperti» o «intellettuali». Questo nuovo approccio diede risultati così concreti e popolari tra i militanti sindacali che frequentavano i corsi, che esso rapidamente permeò l'assetto formativo delle singole federazioni. Ebbe così successo l'apprendimento *student-centred*, che nel corso di un decennio divenne una nuova ortodossia nel movimento; ma gli intendimenti dei «missionari» socialisti, che lo praticavano al fine di divulgare le loro idee, è ragionevole ritenere che nella gran parte dei casi non abbiano riscosso successo desiderato. Non ha avuto alcun peso significativo il fatto che gli insegnanti fossero degli zelanti socialisti, anzi forse ha avuto effetti negativi. La crescente fiducia in se stessi delle persone come membri della società civile è l'effetto di un lento processo storico di carattere secolare: in questo nuovo contesto il socialismo non avrebbe più bisogno di affidarsi alla semplice fede per garantirsi uno sviluppo. Due generazioni di prosperità continua e di graduale elevamento sociale hanno prodotto militanti sindacali che per andare avanti non hanno più bisogno di credere e avere fede in un millenarismo socialista. Così per un'ironia della sorte il governo laburista del 1974-79 con la sua visione del mondo fortemente neocorporativa ha finito in realtà per essere il tramonto dorato del socialismo, e non la sua nuova e luminosa aurora. Non furono certo gli educatori sindacali i soli responsabili dell'affermazione dell'idea di Harold Wilson che il Labour era diventato il naturale partito del potere; di fatto, però, molti dei grandiosi e fiduciosi piani del dipartimento per la formazione del sindacato rimasero nel cassetto, poiché il terreno su cui si edificava il sistema neocorporativo si stava contraendo e non espandendo.

Comunque, alla fine degli anni ottanta, immerse in un duro confronto con la precaria situazione economica e mentre cercavano le vie per uscirne intatte, le leadership sindacali avevano affidato proprio alla formazione un ruolo vitale nelle strategie di recupero: era opinione generale che essa avrebbe potuto unire i militanti per fronteggiare le sfide e le minacce nel nuovo ordine conservatore. Le diverse federazioni sindacali hanno perseguito questa strategia in gradi diversi e in modi diversi. Dove la cultura istituzionale resta ancorata alla visione dagli anni sessanta, innanzitutto nella Tgwu<sup>95</sup> (Transport and general workers' union) e nell'Aeu<sup>96</sup> (Amalgamated engineering union), la nuova formazione e i suoi metodi di fatto hanno offerto solo delle lusinghe. Dopo averla sostenuta a parole, nei fatti la pratica continua a considerare la formazione come un'attività ausiliaria e subordinata; anche se funzionari regionali e locali che hanno reagito alle vicissitudini del momento dando grande importanza alla formazione.

Nelle più grandi federazioni è forse significativo che laddove le adesioni sono cresciute vi sia stata una crescente attenzione alla formazione. È così interessante che la Gmbatu<sup>97</sup> (General municipal and bailmakers amalgamed trade union) come le componenti del settore pubblico riunificate nell'Unison (si tratta della federazione professionale Nalgo<sup>98</sup>, della federazione dei lavoratori manuali Nup e della federazione del servizio sanitario Cohse) abbiano assegnato alla formazione un ruolo cruciale. Sia la Gmbatu che l'Unison sembrano essere in buona salute: reclutano nuovi iscritti e adottano

---

<sup>95</sup> Cfr. la Tab. 3 in appendice.

<sup>96</sup> L'Aeu, il secondo sindacato britannico sino a non molto tempo fa, investe molto meno di altri in formazione. Gli unici dati presenti nei rapporti annuali sono quelli relativi ai partecipanti ai corsi residenziali di una settimana e di un fine settimana, nel 1990 e nel 1991 rispettivamente: 528 e 576, 416 e 702.[n.d.c.]

<sup>97</sup> L'investimento del Gmb in formazione è stato di £ 850.000 nel 1985 (il 3.3% del bilancio complessivo annuale), £ 870.000 nel 1986 (il 3.5% delle spese complessive), £ 760.000 nel 1987 (il 2.8% del bilancio generale). Il numero degli iscritti era di 814.084 nell'86 e 803.319 nell'87.

<sup>98</sup> L'investimento in formazione nel Nalgo è stato nel 1987-88, 1988-89 e 1989-90 rispettivamente di £ 1.284.951, £ 1.266.577 e £ 1.340.287; il 5.4%, 4.8% e il 4.7% del bilancio complessivo.

strategie negoziali rinnovate per affrontare le circostanze radicalmente mutate nelle quali la contrattazione collettiva si deve condurre. Come per le federazioni in maggiori difficoltà, i nuovi programmi formativi sono attualmente sperimentati e portati avanti con diverso impegno a seconda delle regioni, dei distretti, e persino di ciascun luogo di lavoro. Tenendo conto di queste differenze locali, è possibile concludere che la Gmbatu e l'Unison stanno prendendo la formazione più seriamente della Twgu e dell'Aeu.

### *Gli elementi di una nuova formazione sindacale*

La formazione ha assunto un ruolo rilevante all'interno di quelle strutture sindacali dove i funzionari hanno posto maggiore attenzione alle necessità e agli interessi dei loro militanti. All'interno dei sindacati componenti l'Unison, i funzionari hanno risposto alla necessità legale di un referendum per poter giungere all'unificazione delle loro categorie appartenenti al settore pubblico, attraverso un coinvolgimento più diretto dei militanti nelle attività sindacali. I funzionari hanno visto il loro personale futuro e il destino del nuovo sindacato affidati alla loro capacità di comunicare con i militanti e di guadagnare la loro fiducia e il loro consenso. Hanno guardato alla formazione sindacale come ad un elemento di stimolo, affinché gli attivisti acquisissero la convinzione necessaria per portare l'unificazione a buon fine: si trattava, cioè, di convincere gli iscritti a votare «sì» nel referendum sui luoghi di lavoro e quindi almeno ad acconsentire ai sostanziali mutamenti organizzativi che avrebbero accompagnato la fusione. Maggiore attenzione e più frequenti rapporti con i militanti hanno portato i funzionari ad avvertire ciò di cui essi avevano bisogno di apprendere in particolari settori e in aree di conoscenza specializzata.

Questa particolare sensibilità a lasciar spazio all'iniziativa dei militanti e alle loro richieste di formazione è evidente anche nei funzionari del Gmbatu, che al contrario degli altri tre sindacati del settore pubblico non hanno dovuto affrontare un referendum interno per decidere il proprio destino. Comunque la Gmbatu è stata «favorita» da una forte e riconosciuta tradizione paternalista, più esattamente quasi feudale (l'impegno a tempo pieno nella Gmbatu è spesso passato di padre in figlio), nei rapporti tra funzionari regionali, distrettuali e la base. Bisogna rilevare che questi funzionari hanno considerato prudente rispondere con impegno alle richieste di formazione e apprendimento dei loro militanti. Infatti, la loro tardiva attenzione ai metodi formativi più avanzati può essere spiegata con un illuminato perseguimento del loro interesse: nei loro feudi i quadri a tempo pieno sono diventati assidui coltivatori dei militanti al fine di non perderli. Essendo buoni agricoltori avvertono la necessità di avere buoni raccolti, ricchi di nuovi iscritti e di appassionati funzionari. Hanno visto che i loro appezzamenti sono più produttivi quando sono fertilizzati regolarmente con i corsi di formazione.

C'è stato inoltre un serio impegno da parte degli esecutivi e dei funzionari a tempo pieno di questi sindacati non soltanto nel reclutare donne come funzionarie, ma anche nell'assicurare loro una formazione e un tirocinio adeguati a consentirgli di essere delle rappresentati sindacali di sicuro successo. Quest'impegno in parte è nato dalla convinzione ideologica di favorire una prospettiva di pari opportunità; ma c'è stata anche un'accorta valutazione da parte dei quadri a tempo pieno della crescente tendenza alla femminilizzazione nei luoghi di lavoro non manifatturieri in Gran Bretagna. Se i sindacati fossero incapaci di reclutare rappresentanze femminili valide, essi non sopravviverebbero nel ventunesimo secolo in molti governi locali, nel Servizio sanitario nazionale e nei posti di lavoro non manifatturieri nuovamente «privatizzati». I funzionari si sono rivolti alla formazione sindacale come ad un mezzo di inserimento delle rappresentanze femminili nei loro ruoli. La formazione poteva anche essere come un metodo efficace per rendere accessibile la cultura istituzionale densa e spesso un po' bizantina dei sindacati. Alcune pratiche educative sono state pensate esclusivamente per le donne, al fine di rompere le barriere di genere; altri corsi sono stati tenuti da tutor donne a gruppi di partecipanti che erano a prevalenza femminile. Essendo l'equilibrio tra i sessi mutato in maniera significa-

tiva in molti luoghi di lavoro, i funzionari puntano a riequilibrare anche le rappresentanze per riflettere questo spostamento.

I compiti a cui ci si aspetta che la formazione adempia nei sindacati sono vari e diversi; per raggiungerli il progetto formativo deve essere di alto livello. Così dai tutor ci si attende che siano in grado di fornire un'ampia gamma di materiali e pratiche educative a differenti gradi di complessità, per frequentanti che devono possedere un ricco mix di livelli di specializzazione e di conoscenza. Inoltre dai tutor sindacali ci si attende anche che assolvano ad un forte ruolo «pastorale»: devono esortare i militanti a comportarsi in modi particolari, a sposare particolari atteggiamenti e a ritornare nei loro luoghi di lavoro ad inculcare simili convincimenti e atteggiamenti al loro «gregge» di iscritti. I corsi principali che solitamente sono offerti ai militanti sono descritti qui di seguito.

### *Corsi propedeutici per delegati sindacali e alla sicurezza<sup>99</sup>*

Il dipartimento per la formazione del Tuc continua ad organizzare presso i *colleges* pubblici i corsi introduttivi rivolti ai delegati, il numero dei partecipanti è però calato: a causa del declino delle adesioni ai sindacati, ma anche per le difficoltà incontrate dai delegati nell'ottenere il congedo retribuito per la frequenza, sebbene si tratti di un diritto sancito dalla legge. La risposta della Gmbatu, della Nalگو e della Nupe è stata quella di organizzare i propri corsi introduttivi, generalmente su base distrettuale e spesso coinvolgendo i tutor del Tuc e utilizzando i materiali confederali. Questi corsi introduttivi «indirizzati» possiedono molti vantaggi sotto il profilo organizzativo:

- si tratta di cinque giorni consecutivi, che pongono meno problemi per quanto riguarda i congedi retribuiti, rispetto ai moduli di dieci incontri di mezza giornata una volta la settimana;
- prevedono un ampio materiale di studio sulla federazione che li organizza, ad esempio su come è organizzata e amministrata, consentendo ai delegati di acquisire un senso di lealtà nei confronti della loro organizzazione;
- essendo la partecipazione organizzata dai funzionari sindacali locali, ciò consente a questi funzionari e ai nuovi delegati sui luoghi di lavoro di incontrarsi, conoscersi e di costituire un legame reciproco.

Questi corsi introduttivi sono una sostanziale e importante novità che si viene ad aggiungere ai corsi propedeutici di 2 giorni organizzati su base distrettuale. Ciò ha però causato un significativo allontanamento dai corsi introduttivi residenziali organizzati dalla Gmbatu, nella Nalگو e nella Nupe. I corsi residenziali erano tradizionalmente allestiti presso i *colleges* di questi sindacati, e la frequenza era considerata utile e gradevole, perché il sindacato faceva fronte alle spese degli studenti; inoltre la minore frequenza ai corsi residenziali poneva altri problemi, perché i tutor e lo staff amministrativo dei *colleges* rappresentavano interessi acquisiti forti. Tuttavia, la determinazione dei funzionari sindacali e degli organismi dirigenti per realizzare uno spostamento dai corsi residenziali a quelli distrettuali è stata decisa e convinta. Riflette la constatazione che ciò è necessario se si vuole raggiungere una quantità di gran lunga più grande di delegati e se ci vuol assicurare che essi ricevano una formazione di base.

La crescente partecipazione delle donne in qualità di delegate in tutti e tre i sindacati considerati fornisce una ulteriore ragione che spiega lo spostamento dai corsi residenziali a quelli distrettuali. Le donne trovavano più difficile organizzare una settimana intera fuori di casa per frequentare un *college* residenziale, anche qualora presso il *college* fosse previsto un servizio di assistenza per i bambini. Molte donne inoltre consideravano la prospettiva di una settimana fuori di casa poco attraente in sé: mostravano poco interesse al ritrovarsi ad ora tarda al bar, cosa che era probabilmente la principale attrattiva dei corsi residenziali sindacali.

---

<sup>99</sup> Cfr. le Tab. 2-3.

### *Corsi specifici sui problemi dei luoghi di lavoro*

Sui luoghi di lavoro c'è stata una drammatica accelerazione del mutamento organizzativo. Nel settore pubblico, il cambiamento è stato duplice: inizialmente c'è stato il superamento della contrattazione collettiva centralizzata a livello nazionale a favore della contrattazione sui luoghi di lavoro, concomitante con le privatizzazioni e la transizione verso metodi di organizzazione del lavoro basati sul mercato e che puntavano alla competizione; in seguito vi è stato anche l'affermarsi di nuovi orientamenti nel management, con il passaggio da gerarchie verticali verso strutture diffuse e orizzontali. Anche nel settore privato, manifatturiero e non manifatturiero, c'è stato un simile spostamento verso il basso delle strutture di direzione. Qui, inoltre, è stata posta particolare enfasi sul gruppo di lavoro auto-motivato, nel quale la responsabilità per il mantenimento degli standard e dell'esecuzione del lavoro è affidata alla «squadra di uguali» e non ad una autorità come il supervisore o di sovrintendente; paradossalmente i «leader della squadra», reclutati nell'azienda e formati dalla direzione al fine di esaltare lo spirito di squadra e rafforzare la disciplina, sono stati generalmente delegati di reparto attratti dall'aumento di paga per le responsabilità extra.

Anche se le strutture sindacali britanniche nel dopoguerra si sono basate sulla contrattazione collettiva centralizzata, i funzionari, i consigli distrettuali e nazionali non hanno avuto altra scelta che adeguarsi, anche se avessero assunto una posizione più combattiva e di rifiuto era difficile potersi opporre a questi mutamenti di carattere strutturale. Sarà certamente un affascinante compito per gli storici e per gli studiosi di relazioni industriali del XXI secolo quello di valutare l'impatto di questi mutamenti sulla prestazione lavorativa, sull'organizzazione e sulla cultura nei luoghi di produzione; quel che è certo è che, già ora, i funzionari sindacali hanno capito l'importanza di equipaggiare i delegati al fine di utilizzare la maggiore autonomia connessa a queste nuove strutture decentrate.

Così la formazione sindacale ha avuto un ruolo chiave nel fornire ai delegati delle basi solide per avere fiducia in se stessi, imparare a prendere l'iniziativa e gestire con una giusta strategia la contrattazione collettiva. Del resto, contrariamente a quanto si aspettavano i teorici e i politici di destra, le direzioni di queste strutture diffuse e privatizzate, si sono spesso rivolte ai sindacati per garantire stabilità, e affinché fossero garanti di corrette relazioni aziendali, che i lavoratori britannici sentono ormai come loro diritti inalienabili. Se ne potrebbe dedurre che tutte queste iniziative hanno finito per rafforzare, piuttosto che diminuire l'importanza dei sindacati nella vita britannica.

La qualità dei corsi approntati per assistere i delegati in questi nuovi compiti non è omogenea. Il programma è spesso preparato in fretta presso gli uffici del sindacato e risulta così più d'una volta inadeguato per quel che riguarda informazioni di base e attività di apprendimento, originali ed efficaci, centrate sugli studenti. I corsi meglio progettati hanno indubbiamente conseguito gli scopi desiderati. Un esempio degno di nota è dato dai programmi della Cohse per un modulo di cinque giorni sulla contrattazione nel Servizio sanitario nazionale; è significativo che il responsabile nazionale per la formazione della Cohse si è formato nel dipartimento formazione del Tuc nella buona stagione tra la fine degli anni settanta e l'inizio degli anni ottanta.

I corsi che trattano dei problemi attuali sui luoghi di lavoro sono di diversa lunghezza: generalmente di un giorno, due e cinque giorni consecutivi. I materiali sono necessariamente d'attualità e abitualmente si basano su lezioni aggiornate, appositamente preparate dai dipartimenti di ricerca dei sindacati o commissionati ad uno degli vari centri studio sempre più collegati con i sindacati del settore pubblico (vedi la sezione tre di questa ricerca). Il dipartimento per la formazione del Tuc è stato coinvolto nella preparazione di alcuni di questi corsi. Tuttavia, la qualità dei *curricula* del Tuc è scesa negli ultimi anni, a causa delle ristrettezze finanziarie. I funzionari del dipartimento formazione non hanno più potuto dedicare tempo sufficiente alla preparazione dei corsi per i delegati, perché impegnati in quelle attività che procurano entrate al dipartimento, come l'insegnamento nei corsi dell'European Trade Union College o in quelli per i funzionari a tempo pieno.

Le innovazioni legislative riguardanti il lavoro e la legislazione sanitaria e preventiva sono a loro volta argomenti trattati in corsi della durata di uno, due o cinque giorni. Generalmente sono molto richiesti dai delegati sindacali nei luoghi di lavoro. Il crescente interesse per questi argomenti riflette l'espansione della legislazione sulle relazioni industriali e sulle condizioni di lavoro in Gran Bretagna. Questi interventi legislativi erano stati denunciati e attaccati dai sindacati britannici a metà degli anni ottanta. Nella necessità di adattarsi alle ristrettezze, i dirigenti sindacali hanno alla fin fine hanno acquisito una notevole capacità nello sfruttare le prerogative previste da quelle stesse leggi a vantaggio dei sindacati e dei loro membri. Ma nonostante la provata popolarità dei corsi riguardanti la legislazione, resta comunque un enorme e inesplorato potenziale per la formazione sindacale nella divulgazione di informazioni riguardanti l'esercizio concreto dei diritti sui luoghi di lavoro e il raggiungimento degli standard sanitari e di prevenzione. Sia gli imprenditori che il governo sono fortemente interessati a limitare l'accesso alle informazioni su queste materie e i funzionari sindacali non hanno fatto sostanzialmente tentativi per dare spazio a questi argomenti nella contrattazione collettiva. I dirigenti sindacali si sono invece preoccupati di fornire queste conoscenze ai loro delegati al fine di consolidare la loro credibilità e autorevolezza. Non hanno sentito come una loro missione quella di garantire un più largo, politicamente forse esplosivo, servizio democratico, educando gli iscritti ad un pieno esercizio dei loro diritti.

### *Altri corsi*

Nel corso di questi anni c'è stato un continuo ampliamento nelle tematiche affrontate dalla formazione sindacale; è un andamento che rispecchia quello più generale dell'educazione degli adulti, come per i corsi di «autoaffermazione» organizzati dalla Nalگو, per i propri attivisti, siano essi uomini o donne. Così ci sono anche corsi introduttivi all'uso del personal computer per tenere la contabilità del sindacato e per la composizione testi, ma anche corsi su appositi programmi che alcuni sindacati hanno creato o adattato ad uso dei propri dirigenti di settore; altri corsi sono stati predisposti per garantire la preparazione necessaria a tenere conferenze stampa, scrivere volantini e condurre pubbliche campagne su questioni sindacali.

Tra tutti questi ci sono tre tipi di corso che, per diverse ragioni, sono degni di nota:

- a) Il dipartimento formazione nazionale della Nalگو sollecita le proprie strutture ad organizzare corsi riguardanti questioni specifiche e di carattere politico più generale per gli attivisti. È un esempio interessante di decentramento: non c'è alcun desiderio di dettare la linea politica alle organizzazioni locali, quanto piuttosto la preoccupazione che attivisti e iscritti nei diversi settori produttivi siano in grado di perseguire i propri interessi. Naturalmente il corso deve tenere conto degli orientamenti politici generali della Nalگو, ma questi sono applicati con sufficiente flessibilità tali da garantire ampi margini pratici alle iniziative locali.
- b) L'ufficio centrale del dipartimento formazione della Nupe, insieme ai formatori del Tuc, ha sperimentato nelle West Midlands corsi di «ritorno allo studio» per i singoli membri del sindacato. (Il responsabile formazione della Nupe aveva già lavorato come formatore del Tuc nelle West Midlands e ha quindi messo a frutto la sua rete di relazioni nel lancio di questo esperimento). Questi corsi, svolti gratuitamente per gli iscritti al sindacato, non richiedono alcuna qualifica formativa precedente. Hanno avuto un successo straordinario nel consentire lo sviluppo di esperienze formative soddisfacenti e per stimolare la ricerca di percorsi personali. Inoltre, hanno anche garantito ai diversi rami della Nupe nelle West Midlands una fresca e inattesa fonte di attivisti, nonostante la mancata trattazione delle tematiche sindacali. Né il dipartimento per la formazione, né i tutor sindacali avevano un'agenda nascosta che prevedesse di sollecitare l'attivismo sindacale. Il reclutamento per i corsi è stato realizzato attraverso una spedizione postale mirata a tutti i membri della Nupe nel settore del governo locale. L'adesione è stata soddisfacente da parte degli iscritti che avevano lasciato la scuola a quindici o sedici anni, forse senza aver acquisito neppure una completa formazione di base, e anche

da parte di chi aveva sempre voluto coltivare un particolare indirizzo di studi, cosa che gli era stata impedita da responsabilità familiari o pressioni contrarie sul lavoro. I corsi sono stati tenuti al di fuori dell'orario di lavoro e richiedevano un impegno di tempo da parte degli studenti molto elevato e continuo, ed erano anche molto impegnativi per gli educatori. Il dipartimento formazione è riuscito a sopportare il peso considerevole dei costi, rispetto ad altri corsi, grazie al basso numero offerto in questa fase sperimentale.

c) I sindacati hanno oramai riconosciuto il bisogno per i loro funzionari di ricevere una formazione specialistica: per metterli in condizione di svolgere efficientemente i loro compiti amministrativi; per permettergli di adattarsi ai mutamenti nella negoziazione e contrattazione collettiva; per tenerli aggiornati sugli sviluppi legislativi, le direttive comunitarie e le nuove tendenze nel management. Nel passato i funzionari freschi di nomina erano considerati qualificati in virtù del fatto che avevano partecipato ai corsi per delegati, perché avevano familiarizzato con le procedure negoziali nei loro stessi luoghi di lavoro, o perché avevano direttamente preso parte a conflitti nei loro settori industriali; nessuna di queste esperienze è però ora sufficiente a garantire che un nuovo funzionario sia in grado di operare in maniera soddisfacente.

Il problema della formazione dei funzionari viene affrontato in diversi modi. Il dipartimento formazione del Tuc garantisce un numero sempre crescente di seminari per i funzionari presso Tuc training college<sup>100</sup>. Questi corsi sono frequentati da funzionari di tutti i sindacati, ma in particolare da quei funzionari che provengono dai sindacati soggetti ai maggiori cambiamenti sui luoghi di lavoro. I sindacati stanno inoltre esaminando la possibilità di garantire regolarmente corsi per funzionari al fine di aggiornarli sulle tendenze interne al sindacato. Alla Nupe i nuovi funzionari fanno un apprendistato di un anno negli uffici distrettuali; in questo modo possono osservare il lavoro dei vecchi operatori sindacali e svolgere il proprio senza essere direttamente responsabili della conduzione delle trattative. Un iter di questo tipo è considerata adatto ad inserire un numero crescente di donne che passano dall'impegno come delegate a quello a tempo pieno nel sindacato.

### *Prospettive di sviluppo della formazione sindacale*

Diffusa è l'opinione che la formazione sindacale continuerà ad occupare il ruolo cruciale che ha assunto nell'ultimo quinquennio. I dirigenti sindacali sono concordi nella valutazione che i delegati non possono esercitare le proprie funzioni, affrontare i problemi che sorgono in un ambiente di lavoro in costante mutamento e incerto, senza aver acquisito conoscenze di base relative alla negoziazione e fiducia in se stessi, in un quadro in cui il decentramento della contrattazione accresce il ruolo dei delegati.

Il fatto che ora la formazione sia in maniera predominante organizzata dalle categorie e dai distretti, ha poi permesso di superare la distanza tra i programmi di apprendimento e la vita quotidiana del sindacato. Sia i funzionari che i militanti avvertono così di avere un maggior controllo sui temi scelti e sulla loro preparazione.

Con lo sviluppo degli elenchi nazionali degli iscritti su computer, per ottemperare alle regole statutarie necessarie alle elezioni sindacali, sarebbe possibile seguire l'attività formativa degli iscritti e dei quadri di base. La Gmbatu, ad esempio, ha l'intenzione di adattare i propri archivi al fine di assicurare a tutti i delegati l'opportunità di seguire i corsi propedeutici e introduttivi, oltre a quelli che forniscono nuove conoscenze e specializzazioni. Comunque, questi sviluppi sono più che altro auspicati: al momento non c'è alcun sistema operante che consenta il monitoraggio della partecipazione alle attività formative da parte delegati, degli attivisti o degli iscritti al sindacato.

Mentre c'è un generale riconoscimento del ruolo cruciale della formazione, non le viene però assegnata priorità nella routine quotidiana del sindacato; sia presso la sede centrale, che nei distretti o

---

<sup>100</sup> Sui frequentanti e i temi dei corsi Tuc per funzionari nel 1990 cfr. la Tab. 4.

sui luoghi di lavoro. Ci sono troppe domande che premono sui quadri sindacali e che finiscono per avere una più grande urgenza. Di conseguenza sarà significativo rilevare se i sindacati sono intenzionati a devolvere maggiori risorse finanziarie ed umane alla formazione nel prossimo secolo. Senza un simile investimento, è difficile aspettarsi che possano trovare conferma le loro aspettative sul ruolo dei programmi formativi nell'assicurare una costante crescita di nuovi attivisti sindacali sui luoghi di lavoro e per raggiungere l'obiettivo fondamentale di conservare gli attuali iscritti e reclutarne di nuovi.

Il governo conservatore ha annunciato nel dicembre del 1992 e deciso ora il taglio dei fondi pubblici provenienti dal *Dipartimento per il lavoro* a disposizione della formazione sindacale: 200.000 sterline sono state già tolte dal contributo del 1993 e altrettante saranno tolte sia nel 1994 che nel 1995. La somma in questione non è grande, in confronto con l'ammontare totale che è destinato alla formazione sindacale indirettamente attraverso il sostegno del *Dipartimento per l'educazione per la formazione superiore e permanente* presso i *colleges* e le università pubbliche (Circa 382<sup>101</sup> sono i tutor sindacali che sono assunti dai *colleges* e dalle università, e che dedicano la maggior parte del loro tempo di lavoro ai corsi sindacali.). Ciò non di meno, il dimezzamento del finanziamento del Dipartimento per il lavoro colpirà gravemente il servizio formazione del Tuc. Se il Tuc dovrà affrontare una contemporanea caduta dei propri fondi, è dubbio che il dipartimento formazione potrà sopravvivere nella sua dimensione attuale<sup>102</sup>. Il Dipartimento per la formazione è stato un servizio fondamentale per i sindacati affiliati; ha assicurato che i corsi introduttivi fossero alla portata di tutte le rappresentanze sindacali sui luoghi di lavoro; ha garantito una costante offerta di tutor preparati e impegnati, capaci di insegnare non solo ai corsi allestiti dal Tuc, ma anche a quelli organizzati dalle strutture formative dei sindacati affiliati, come si è illustrato nel caso della Cohse e della Nupe.

È in atto una tendenza, da parte dei sindacati affiliati al Tuc, ad assecondare il suo lento processo di declino in atto, stanno crescendo e non sopporteranno più a lungo che un corpo centrale sindacale sia essenziale per rappresentare gli interessi comuni del «movimento laburista». Ma mentre molti dei compiti che sono stati del Tuc sono effettivamente venuti meno, lasciando dei quadri ed anche interi dipartimenti come ridondanti, la contrazione del ruolo formativo del Tuc potrebbe lasciare un grave vuoto, che i singoli sindacati avranno grosse difficoltà a riempire.

### ***La ricerca nel sindacato***

Diversi fattori hanno contribuito all'espansione delle risorse sindacali investite nella ricerca e all'influenza che il personale impegnato in queste attività all'interno delle strutture sindacali è in grado potenzialmente di esercitare sulle questioni sindacali:

---

<sup>101</sup> Un recente studio del General Council ha calcolato che il numero degli insegnanti impegnati nelle attività di formazione sindacale, sia nei corsi del Tuc come nelle attività per la formazione degli adulti concordati con la confederazione, sono 264 a pieno tempo e 118 a tempo parziale.

<sup>102</sup> Nell'esercizio 31/3/1989-31/3/1990 il Department of employment ha concesso al Tuc £ 1.758.300 (circa 4 miliardi e 200 milioni di lire italiane al cambio attuale), con un incremento sul 1988/89 del 2.5%. Per il 1990/91 il Consiglio generale del Tuc ha concordato un contributo di £ 1.785.000, con un incremento del 3.3% sull'anno precedente.

Di queste £ 1.785.000, £ 955.331 sono state spese dal Tuc per l'organizzazione dei corsi regionali (tutor, materiali, ecc.); mentre £ 829.669 sono state versate dal Tuc ai sindacati come contributo alle spese di organizzazione dei corsi brevi, spese che sono ammontate complessivamente a £ 2.929.000.

Per il 1991/92 il Consiglio generale del Tuc ha concordato un contributo di £ 1.743.000, con un diminuzione sull'anno precedente del 2.9%; benché si preveda un incremento delle spese di formazione nei prossimi due anni del 40%, la diminuzione del contributo da parte del Department of employment è motivata dalla diminuzione degli iscritti ai sindacati.

Comunque, nonostante l'incremento nominale dei contributi negli ultimi anni, il Consiglio generale calcola che, tenuto conto del tasso di inflazione, il contributo pubblico alle attività educative del sindacato è stato nel 1991 pari al 75% di quello del 1985/86.

- a) La più grande disponibilità di informazioni relative alla contrattazione collettiva, la loro centralizzazione e l'accesso ristretto. La creazione e la gestione degli archivi ha conseguenze di grande portata sulla contrattazione: pochi funzionari hanno gli strumenti per accedere agli archivi e la possibilità di usare le informazioni così disponibili.
- b) L'espansione e la più grande specializzazione dei centri di elaborazione delle informazioni. I sindacati possono ora rivolgersi a una quantità di centri impegnati a fornire informazioni ai cittadini, agli attivisti sindacali e laburisti a proposito di salute e sicurezza, di amministrazione dei servizi pubblici, di privatizzazioni, del sistema educativo, del Servizio sanitario nazionale, degli alloggi, ecc.
- c) La necessità per i quadri sindacali di acquisire informazioni sulle attività imprenditoriali e governative all'estero, che non sono normalmente reperibili nel corso della loro quotidiana routine.
- d) La richiesta da parte delle rappresentanze sindacali a livello di azienda di informazioni attendibili e aggiornate, che siano di sostegno alla contrattazione articolata e a una grande varietà di problemi e di domande che sorgono nei posti di lavoro; ad esempio a proposito della nuova legislazione, dei progetti di sostegno all'occupazione, delle clausole di sicurezza sociale o sulla salute e la sicurezza sul lavoro.

I dipartimenti per la ricerca dei sindacati si sono sviluppati generalmente nel periodo tra le due guerre (1918-39), per poter far fronte ai compiti nuovi posti dal sistema neocorporativo, che vedeva i dirigenti sindacali nazionali seduti accanto ai quadri delle organizzazioni imprenditoriali e spesso anche insieme alla rappresentanza del governo; ma più semplicemente anche per assistere i dirigenti nazionali nella condotta delle procedure di negoziazione nazionale emerse dalla prima guerra mondiale. In Gran Bretagna, queste esigenze si sono ora grandemente ridotte, con la sola eccezione delle questioni riguardanti la salute e la sicurezza. I dipartimenti per la ricerca, comunque, hanno acquisito un maggiore ruolo all'interno delle strutture sindacali, hanno risposto alle necessità di informazione provenienti dai responsabili a livello distrettuale e locale. Ed hanno anche cercato di diffondere informazioni e comunicare regolarmente con gli attivisti, attraverso la pubblicazione di materiali di ricerca.

Con le risorse ora a loro disposizione, non è chiaro se i dipartimenti sindacali per la ricerca potranno soddisfare la domanda di informazione che potenzialmente esiste al di fuori degli uffici centrali presso i quali hanno sede. Benché i dipartimenti per la ricerca hanno cominciato a affrontare i problemi che vengono avanti ai livelli di base della struttura sindacale, il tempo ad essi dedicato è limitato, perché la loro disponibilità rimane subordinata alla struttura centrale e benché quest'ultima non abbia più bisogno di informazioni dettagliate come prima per la contrattazione nazionale, c'è un residuo desiderio di «tenersi informati», cioè di possedere informazioni a proposito di ciò che succede nelle aziende in cui il sindacato è rappresentato. Questa sopravvivenza di vestigia non è sorprendente. I dirigenti nazionali sembrano consapevoli della necessità di trovare una giustificazione al loro lavoro, ma contemporaneamente cercano di preservare la loro importanza politica; sebbene gli sviluppi recenti, sia nel partito laburista come in quello conservatore, hanno negato alle leadership sindacali un ruolo politico, essi continuano a credere di possederlo. Per mantenere le apparenze di un'autorità politica hanno la necessità di essere serviti da un flusso costante di informazioni, digerite e preparate per il loro uso dai dipartimenti di ricerca. Del resto quest'attività, oltre a consumare tempo, è spesso piacevole per i ricercatori sindacali, che aspirano sempre a maneggiare qualche leva del potere politico.

Il legame tra la ricerca e la formazione sindacale è avvertito come importante e utile dagli addetti ad entrambi i settori. La domanda di un'informazione tempestiva da parte della struttura formativa sta crescendo e i dipartimenti di ricerca considerano nei loro compiti di corrispondervi. Sino agli anni settanta, le attività formative e di ricerca erano solitamente fuse in un unico dipartimento presso la struttura centrale del Tuc. È indicativo della crescita di importanza della formazione che i sindacati abbiano generalmente collocato le attività di formazione in un dipartimento separato. Ciò nonostante, continuano ad esserci generalmente strette e informali relazioni tra i due diversi staff: le orga-

nizzazioni sindacali sono diventate meno rigide e gerarchiche e non vi sono indizi di conflitti di potere tra i dipartimenti per la formazione e quelli per la ricerca.

### *Gli sviluppi delle attività di ricerca sindacale*

C'è un vistoso incremento di incarichi di ricerca a strutture esterne al sindacato. Ciò dipende in parte dalla proliferazione dei centri di ricerca (a volte veri e propri centri studio, altre delle specie di centri studio, altre ancora delle strutture un po' occasionali), che sono lì pronti a rispondere alla domanda di informazione che viene dai sindacati. Invece di aumentare il numero di applicati generici a tempo pieno nei loro dipartimenti per la ricerca, i sindacati possono rivolgersi ad esperti, specializzati in questioni particolari. Attraverso gli incarichi esterni su specifiche voci di ricerca, i dirigenti sindacali possono ottenere informazioni più dettagliate, di una qualità più alta e probabilmente meglio presentate per il loro utilizzo quotidiano. Non sembra che gli addetti alla ricerca sindacale si siano sentiti minacciati da queste specie di attività sub-appaltate. Infatti, c'è un apprezzabile mobilità tra i dipartimenti di ricerca sindacali e questi centri studio, da parte di giovani impiegati alla ricerca di opportunità di carriera.

Non c'è invece nulla che indichi che i dipartimenti sindacali per la ricerca si siano impegnati a sviluppare legami con le università. Questo è interessante, perché non c'è dubbio che la ricerca universitaria sulle relazioni industriali è sempre più impostata dalle istituzioni universitarie secondo orientamenti vicini al mondo degli affari; sta così diventando più difficile per i ricercatori universitari di dedicarsi a questioni che riguardano i sindacati. I dipartimenti sindacali per la ricerca hanno buoni rapporti solo con gli istituti universitari che si occupano di relazioni industriali in quelle università i cui accademici sono tradizionalmente simpatizzanti del «Movimento laburista», in particolare la London School of Economics e l'Università di Warwick. Non si sa, però, se questi legami sopravviveranno dopo che andranno in pensione i numerosi docenti che si erano formati nell'ambito del sistema neocorporativo tripartito nazionale, che accademici e politici pensavano dovesse esistere per sempre. Ora che questo sistema non c'è più, è dubbio che accademici specializzati sui sindacati potranno mantenere il loro status e la loro legittimazione tra gli studiosi di scienze sociali. Quanto meno, le loro aspirazioni e i loro orizzonti dovranno essere ridefiniti, come è avvenuto per i dirigenti nazionali del sindacato.

Un nuovo campo su cui le strutture di ricerca sindacale si stanno impegnando è quello degli archivi computerizzati. I maggiori sindacati stanno facendo numerosi sforzi in questo senso, un impegno che indubbiamente era meglio se fosse partito prima, se si considera tutto il tempo che intercorre tra l'avvio di un archivio e la sua consultabilità. I risultati di questi sforzi dipenderanno innanzitutto dalla qualità degli esperti in tecnologie informatiche utilizzati e successivamente dalla capacità e dalla volontà dei dirigenti sindacali di modificare i loro comportamenti, consentendo un facile accesso agli archivi ai distretti e ai delegati. Gli archivi computerizzati hanno un alto potenziale implicito, che consiste nella loro capacità di raccogliere, diffondere ed elaborare informazioni con rapidità ed precisione da tutti i rami dell'organizzazione sindacale, attraverso network di programmi collegati. Questo potenziale è attualmente esplorato solo dalla Nalgo, probabilmente perché possiede risorse finanziarie relativamente abbondanti oltre ad essere un sindacato di professionisti con molti tecnici di informatica fra i suoi membri: il responsabile per lo sviluppo di questo settore nel dipartimento ricerca presso la sede centrale della Nalgo, è un preparato informatico che è stato a lungo attivista sindacale locale. In assenza di *Networks* di computer in grado di collegare gli attivisti con i centri di raccolta dati sindacali, i dipartimenti per la ricerca stanno producendo periodici regolari e materiali illustrativi che riassumono e contengono resoconti degli articoli che compaiono nelle riviste specializzate e sulla stampa di qualità. Anche questa piccola, ma regolare, fonte di informazioni per gli attivisti è una novità: come abbiamo già visto, sino agli anni settanta l'unica mansione dei dipartimenti per la ricerca era di assistere i dirigenti nazionali. Lo spazio entro il quale i ricercatori potevano rapportarsi

con attivisti e funzionari a livello distrettuale, era confinato agli articoli che le riviste sindacali commissionavano loro e agli interventi quando venivano chiamati ai corsi sindacali residenziali.

### *Conclusioni provvisorie*

I quadri sindacali, i delegati e i funzionari, hanno appena cominciato a fare i conti con il «ridimensionamento» e soprattutto con il profondo mutamento nel ruolo dei sindacati nella vita britannica. L'assestamento è stato ritardato e si sta dimostrando lungo e spesso doloroso. Le conclusioni di questo studio sono necessariamente provvisorie, perché il processo è tutt'ora in atto. Non si sa con certezza se i sindacati ne usciranno senza subire seri colpi alla loro organizzazione, sebbene la prognosi sia migliore ora di quanto non sia stata per qualche tempo fa.

I programmi di formazione e di ricerca sono entrambi aspetti importanti del processo di ripresa dei sindacati britannici. Poiché i funzionari sindacali non possono attualmente lavorare per i loro iscritti senza passare attraverso le rappresentanze sindacali sui luoghi di lavoro, che hanno assunto un ruolo molto più importante, i leadership sindacali riconoscono che non si può più a lungo dare per scontato che una cultura sindacale si diffonda e riproduca automaticamente sui luoghi di lavoro. Per non lasciare il rinnovamento delle rappresentanze sui luoghi di lavoro al caso e alla sorte, i sindacati ora hanno necessità di progetti formativi per i delegati ben organizzati e preparati. Inoltre, i corsi sindacali devono essere facilmente accessibili, specifici e attrattivi per i delegati. In più, programmi formativi sono richiesti per trattare questioni d'attualità e materie di conflitto tra il sindacato e il management sui luoghi di lavoro.

L'atteggiamento nei riguardi della ricerca è analogo a quello verso la formazione. Né i funzionari né le rappresentanze sui luoghi di lavoro possono esercitare le loro funzioni senza poter accedere alle informazioni relative agli sviluppi legislativi, ai trends economici, alle informazioni sull'impresa e agli indicatori del mercato globale, che sono facilmente accessibili solo agli esperti specializzati o attraverso archivi specializzati. Il ruolo dei dipartimenti sindacali per la ricerca deve essere marcatamente decentralizzato: devono essere capaci di raggiungere coloro che sono impegnati nelle trattazioni ai livelli di distretto e locale. Tentando di compiere questa nuova mansione, i ricercatori talvolta si stanno imbattendo nell'ostilità di interessi acquisiti presso l'amministrazione centrale dei sindacati. Comunque, a meno che il flusso di informazioni verso il basso continuerà a svilupparsi liberamente, i sindacati subiranno certamente un processo di atrofizzazione.

Infine, bisogna sottolineare che i sindacati britannici sono particolarmente interessati a sviluppare «la dimensione europea». Questo zelo non deriva semplicemente dalla consapevolezza che i sindacati continuano ad aver riconosciuto altrove nella Comunità uno status ed una autorevolezza maggiori; c'è anche la profonda convinzione che una perdita di identità nazionale sta permeando di sé l'intera politica britannica. I funzionari e i militanti sindacali, come gli uomini d'affari e gli intellettuali, avvertono la necessità di trovare una nuova identità e di riorientare le attività più significative intorno ad un centro operativo, qualcosa di cui ora lo stato britannico manca in maniera evidente. L'oggetto sia delle attività di formazione, che di quelle di ricerca interne ai sindacati, ora include parti sempre più ampie relative alla Comunità europea.

La predisposizione di un programma sistematico di insegnamento delle lingue nella formazione dei militanti e dei funzionari sindacali non è stato ancora affrontata. Ciò nonostante, ci sono crescenti sforzi da parte di singoli militanti e di funzionari al fine di appropriarsi di proprietà di linguaggio, e certamente al fine di assicurarsi che i loro figli ricevano una formazione adeguata. Un aspetto importante della crisi d'identità che sta oggi affliggendo la Gran Bretagna è la perdita del trionfalismo così spesso associato in passato con la cultura del sindacato britannico. La formazione sindacale britannica non può proporsi più a lungo di perpetuare la leggenda secondo cui i sindacati britannici sono sempre stati grandi, gloriosi e i più democratici del mondo. Il dissolversi di questa leggenda è una evoluzione positiva. Si apre finalmente qualche spazio per una nuova crescita dell'organizzazione. I

militanti del XXI secolo determineranno la forma e i contorni finali dei sindacati britannici. Al momento, si può solo dire che c'è solo lo scheletro a cui le nuove generazioni di militanti dovranno dare corpo.

## Appendice

**Tabella 1**

*Iscritti ai sindacati affiliati al Tuc (1945-1989)*

anno	sind.	masc.	femm.	tot.	anno	sind.	masc.	femm.	tot.
		(000)	(000)	(000)			(000)	(000)	(000)
1945	781	6.237	1.638	7.875	1968	534	7.714	2.335	10.049
1946	757	7.156	1.617	8.803	1969	565	7.972	2.507	10.479
1947	734	7.483	1.662	9.145	1970	543	8.444	2.743	11.187
1948	749	7.677	1.685	9.362	1971	525	8.382	2.753	11.135
1949	742	7.644	1.674	9.318	1972	507	8.452	2.907	11.359
1950	732	7.605	1.684	9.289	1973	519	8.450	3.006	11.456
1951	735	7.745	1.790	9.535	1974	507	8.586	3.178	11.764
1952	723	7.797	1.792	9.588	1975	501	8.729	3.464	12.193
1953	720	7.749	1.778	9.527	1976	473	8.825	3.561	12.386
1954	711	7.756	1.810	9.566	1977	481	9.071	3.775	12.846
1955	704	7.874	1.867	9.741	1978	462	9.322	3.789	13.112
1956	685	7.871	1.907	9.778	1979	453	-	-	13.289
1957	685	7.935	1.894	9.829	1980	438	-	-	12.947
1958	675	7.789	1.850	9.639	1981	414	-	-	12.106
1959	688	7.756	1.868	9.623	1982	408	-	-	11.593
1960	664	7.884	1.951	9.835	1983	394	-	-	11.236
1961	646	7.905	1.992	9.897	1984	375	-	-	10.994
1962	626	7.860	2.027	9.887	1985	370	-	-	10.821
1963	607	7.859	2.075	9.934	1986	335	-	-	10.539
1964	598	7.936	2.143	10.079	1987	330	-	-	10.475
1965	583	7.973	2.208	10.181	1988	315	-	-	10.376
1966	574	7.890	2.221	10.111	1989	309	-	-	10.158
1967	555	7.724	2.246	9.970					

Fonte: *Table 196, Membership of trade unions 1892-1968, British Labor Statistics*, Department of Employment, Hmso, 1971; *Table 6.20, Annual abstract of statistics*, London 1992, p. 132.

**Tabella 2**

*Partecipanti ai corsi Tuc 1975-91*

Anno	corsi	partecipanti
1975-76	1.149	17.451
1976-77	1.560	21.372
1977-78	2.008	27.459
1978-79	3.100	43.856
1979-80	3.032	38.891
1980-81	2.473	33.917
1981-82	2.397	30.085
1982-83	2.332	30.968
1983-84	2.409	28.207
1984-85	2.397	30.698
1985-86	2.680	32.310
1986-87	2.586	31.750
1987-88	2.563	30.636
1988-89	2.665	31.394
1989-90	2.865	34.840
1990-91	2.617	29.873

Fonte: *General council report 1991*, p.114.

Nell'anno fiscale 1989-90, 34.840 (i sindacalisti volontari) hanno partecipato a 2.865 corsi organizzati dal Tuc; 15.246 ai corsi di 10 giorni per i rappresentanti sui luoghi di lavoro con una diminuzione di 564 studenti nei corsi di 10 giorni; 19.594 ai corsi brevi che sono aumentati del 30% rispetto all'anno precedente, è il più alto numero di frequentanti dal 1979-80 ai corsi brevi.

Nel 1990-91 i frequentanti ai 2.617 corsi del Tuc sono stati 29.873, con una diminuzione del 6% (902) tra i partecipanti ai corsi di 10 giorni. Le ragioni di questo calo rispetto al 1989-90 sono da ricercare: 1) Nelle resistenze degli imprenditori, che hanno potuto avvalersi dell'*Employment Act* del 1989 che ha ridotto il tempo a disposizione per la formazione sindacale 2) Negli effetti della recessione che ha causato un elevato aumento della disoccupazione 3) In una sottovalutazione dell'utilità della formazione tra i nuovi attivisti sindacali.

Nel 1990 3.000 sono stati i partecipanti ai corsi per i rappresentanti alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Cinquantacinque sono i sindacati i cui membri hanno partecipato ai corsi del Tuc nel 1989-90, con una presenza sostanzialmente equilibrata. Tra questi i sei maggiori, che rappresentano il 58% degli iscritti affiliati al Tuc, hanno fornito il 57% dei partecipanti ai corsi di 10 giorni e il 53% ai corsi brevi.

**Tabella 3**

*Partecipanti ai corsi brevi organizzati dal Tgwu*

anno	partecipanti
1985	17.180
1986	13.667
1987	13.565
1988	12.020
1989	11.671
1990	10.152

A questi vanno aggiunti i partecipanti ai corsi brevi organizzati dal Tuc: 8.391 nel 1989-90, di cui 1567 donne. La diminuzione dei partecipanti ai corsi brevi è anche in relazione alla diminuzione degli iscritti; ad esempio tra il 1989 e il 1990 sono passati da 1.280.776 a 1.233.891.

**Tabella 4**

*Spese di formazione Tgwu in £ sterline*

	1986	1987	1988	1989
Dal governo attraverso il Tuc	156.170	181.041	189.131	172.174
Dalla Comunità Europea	384	488	837	2.116
Tot. contributi	156.884	187.829	189.865	174.290
Spesa globale	1.007.348	1.067.461	1.255.524	1.015.394

**Tabella 5***Corsi per funzionari svolti dal Tuc Education center nel 1990*

Tema	n. corsi	n. studenti	% donne
Ricerca sulla contrattazione	1	14	38
Capacità di comunicare	1	9	56
Leggi per l'occupazione	4	51	29
Aggior. sulle leggi per l'occ.	2	11	18
Didattica 1	6	77	26
Didattica 2	1	14	14
Parità salariale	1	11	45
Salute e sicurezza	3	24	42
Tribunali del lavoro	3	39	26
Incidenti sul lavoro	1	11	18
Pensioni	2	18	17
Strategie di reclutamento	1	17	18
Benefits statali	1	9	33
Affrontare il razzismo	1	6	67
Usare il computer 1	10	127	43
Usare il computer 2	1	13	8
Uso delle informazioni in az.	1	7	0
Uso dei media	1	10	50
<b>Totale</b>	<b>47</b>	<b>539</b>	<b>30%</b>

Fonte: *General council report 1991*, pp.116-117.

Di questi 539 partecipanti il 15.1% sono del Nalgo (Local government officers union), l'8.4% appartengono al Nupe (Local government and national health services manual workers union), l'8.0% del Prison officers association, il 5.0% del General and municipal workers union e il 4.1% dell'Aeu.

## SVEZIA\*

### *Storia e profilo organizzativo delle organizzazioni sindacali*<sup>103</sup>

La Lo. Le prime timide forme di organizzazione sindacale sono sorte in Svezia verso il 1850; in ritardo rispetto ai paesi europei più sviluppati - come Olanda, Inghilterra e Francia - per l'isolamento e l'arretratezza dell'economia svedese dell'epoca, ancora fondamentalmente agricola. Già nel 1880 però erano state fondate praticamente tutte le federazioni di categoria oggi esistenti e del 1898 è la nascita della confederazione Lo (Landsorganisationen i Sverige, Organizzazione Nazionale Svedese).

La curva degli iscritti all'organizzazione è stata in continuo crescita dal 1898 al 1908, l'anno del «grande sciopero». Si trattò di un'azione indetta formalmente per contrastare la minaccia dei padroni di ridurre i salari ma, di fatto, era uno sciopero politico, anche per la richiesta del diritto di voto che veniva così avanzata. Lo sciopero si concluse con una sconfitta e, nel 1909, la Lo perse quasi la metà degli iscritti. La curva riprese a salire ininterrottamente a partire dal 1917, quando i lavoratori ottennero il diritto di voto, sino al 1988, quando l'andamento, per due anni, volse verso il basso, per poi ricominciare a crescere nel 1990. Dal secondo dopoguerra, l'aumento delle iscrizioni è maggiore, proporzionalmente, tra le donne che tra gli uomini, e questo si spiega facilmente con l'aumento dell'occupazione femminile, in particolare nel settore pubblico che comincia a svilupparsi in particolare a partire dal 1950. Attualmente le donne sono circa il 45% degli iscritti. Si deve tener conto che le donne occupate in Svezia raggiungono la media dell'87% delle donne in età lavorativa, la più alta del mondo, pur considerando che il 40% è occupato part-time. Il numero totale degli iscritti a tutte le categorie della Lo, nel 1991-92, era di 2.261.492 iscritti, corrispondente all'85% (in certe categorie, come quella dei dipendenti comunali, si raggiunge il 94%) dei lavoratori.

Gli iscritti sono ovviamente diminuiti nelle categorie che hanno subito un calo occupazionale, per es. nell'industria tessile, mineraria e, negli ultimi anni, nell'industria metallurgica, mentre sono invece aumentati nel settore terziario. Per tale motivo, dal 1989, il sindacato dei dipendenti comunali è diventato quello con il più alto numero di iscritti, superando il sindacato dei metallurgici, che aveva sempre avuto il primato. Dieci anni fa l'indice di sindacalizzazione tra gli operai raggiungeva il 90%, poi è sceso all'84% ed ora ha ripreso a crescere ed è attualmente dell'87%. I responsabili sindacali in parte attribuiscono un così elevato indice di sindacalizzazione al carattere nazionale svedese, poco individualista ed abituato dalla storia sociale e materiale a cercare soluzioni collettive; non esiste più infatti, come una volta, l'obbligo di aderire al sindacato per poter aver diritto alla Cassa di disoccupazione, è sufficiente che il lavoratore, all'atto di adesione alla Cassa, esprima l'intenzione di farlo senza iscriversi al sindacato. L'iscrizione al sindacato, peraltro, comporta automaticamente - dopo un tempo, variabile da federazione a federazione, dai 3 ai 6 mesi circa - il diritto al risarcimento in caso di perdita di ore di lavoro per sciopero indetto dal sindacato o per serrata. Attualmente il di-

---

\* Per la stesura della seguente scheda sono stati intervistati: *Urban Nyman*, Abf Ufficio centrale unità sindacale; *Ove Ivarsen*, Lo-Unità formativa; *Karl-Peter Thorvaldsson*, presidente della Gioventù socialdemocratica (Ssu); *Manlio Palocci*, organizzatore degli Studi Lo-Dipendenti comunali, Reparto 10; *Inga-Britt Erlandsson*, responsabile per gli studi Tco; *Lars Fernvall*, segretario dell'Unità di ricerca della Lo.

<sup>103</sup> Per collocare tutte le informazioni che seguono, spesso di carattere quantitativo, in un giusto contesto, si tenga presente che le dimensioni della Svezia sono per quel che riguarda la popolazione di gran lunga inferiori a quelle di Germania, Italia, Francia e Gran Bretagna. Anche se la Svezia si stende su un territorio di 449.750 km<sup>2</sup>, una volta e mezzo quello dell'Italia, ha però una popolazione che è all'incirca pari a quella della Lombardia, e cioè di poco inferiore ai nove milioni di abitanti. [n.d.c]

soccupato ha diritto a 300 giorni lavorativi, cinque la settimana, e a 450 giorni se ha superato i 55 anni, pagati dalla Cassa disoccupazione che è data in gestione alle diverse federazioni dei sindacati. L'indennità di disoccupazione corrisponde al 90% della retribuzione, con un massimo giornaliero di 598 corone, corrispondenti quindi ad uno stipendio lordo mensile massimo di circa 13.000 corone. Se il lavoratore non è iscritto alla Cassa di disoccupazione, ha diritto solamente al Kas (Kontant Arbetsmarknadsstöd, Sovvenzione in contanti del mercato del lavoro), che è piuttosto basso e vien dato per un massimo di 150 giorni lavorativi, a 210 corone per giornata di lavoro. Il Kas è amministrato dall'Arbetsförmedlingen (Ufficio di collocamento).

Non v'è dubbio che la crescita in Svezia dell'indice di sindacalizzazione negli ultimi anni, a differenza di quanto è avvenuto nella maggioranza dei paesi industrializzati, ha a che fare con il rapido aumento della disoccupazione. Anche molti lavoratori che non erano sindacalizzati od erano critici verso la politica del loro sindacato si sono nuovamente iscritti ora, perché si sentono maggiormente protetti. Anche se si può attingere ai benefici della Cassa di disoccupazione senza essere iscritti al sindacato, molte interventi sul mercato del lavoro, come le attività di formazione e riqualificazione professionale, sono affidate ai sindacati; per non parlare del controllo sindacale, nei casi ora frequenti di licenziamento.

Il sindacato in Svezia invece, a differenza di altri paesi europei, non ha nulla a che fare con il servizio sanitario. Ogni persona maggiore di 16 anni stabilmente residente in Svezia, svedese o straniera, ha diritto all'assistenza sanitaria sovvenzionata, che è amministrata dalle diverse Försäkringskassorna (Casse Mutue), disseminate in tutto il paese. Tutta l'assistenza sanitaria ai minori di 16 anni, cioè sino all'età della scuola dell'obbligo, cure dentarie incluse, è totalmente gratuita.

*Il sindacato degli impiegati Tco.* La prima organizzazione sindacale degli impiegati si costituì nel 1931, quando venne creato il Daco, De Anställdas Centralorganisation, che raggruppava gli impiegati del settore privato. Nel 1937 si creò la Tco per gli impiegati del settore statale e comunale. Daco e Tco si fusero nel 1944 ed assunsero il nome comune di Tco, Tjänstemännens centralorganisation (Organizzazione centrale degli impiegati). Esistevano però già alcune federazioni - quella degli insegnanti, ad es., fin dalla fine del secolo precedente - che poi sarebbero entrate a far parte della Tco. Il ritardo, rispetto al sindacato operaio, si spiega con una serie di ragioni: soprattutto all'inizio del secolo i colletti bianchi erano molto pochi in Svezia e mancava una coscienza sindacale, i conflitti sul luogo di lavoro si risolvevano quindi attraverso accordi di tipo personale con i datori di lavoro. Il numero degli impiegati si accrebbe però a partire dagli anni venti, le condizioni di lavoro erano spesso durissime e cominciò a formarsi la consapevolezza dell'insicurezza dell'impiego. Ci furono molte discussioni, tra gli impiegati del settore privato, sul modo migliore di organizzarsi. Si parlò di entrare a far parte della Lo, ma era di ostacolo il suo stretto collegamento con il Partito socialdemocratico. Venne anche presa in considerazione la possibilità di collegarsi con un partito che rappresentava tradizionalmente gli interessi del ceto medio, il Partito liberale. Dalla discussione emerse una linea che sarà caratteristica della Tco: nessun collegamento organico con partiti o con chiese, e quindi nessuna fusione con la Lo. È probabile che questa storica decisione sia alla base dell'elevatissima percentuale di affiliazione sindacale che esiste tra gli impiegati in Svezia, circa l'85%, certamente la più elevata del mondo ed inferiore solo di poche unità di percentuali a quella della Lo. Tra gli iscritti alla Tco non esiste infatti una tendenza politica predominante, bensì le simpatie politiche rispecchiano approssimativamente il quadro nazionale. Ci sono quindi moderati, liberali, socialdemocratici e comunisti. Anche per quanto riguarda il collegamento tra cariche sindacali e cariche politiche, la Tco si è distinta dalla Lo. Ci fu un dibattito in materia negli anni quaranta e la linea che emerse fu quella di consentire sì ai sindacalisti attivi di militare in un partito politico, ma di scoraggiare invece la militanza politica all'interno dell'organizzazione sindacale. Può essere interessante ricordare che il primo direttore, così era chiamato, della Tco, Walter Åman, era socialdemocratico, parlamentare e membro della direzione del partito socialdemocratico.

Le affiliazioni alla Tco sono continuamente aumentate a partire dalla fondazione, sia per il numero totale degli iscritti che per i tassi di affiliazione. Un aumento molto marcato c'è stato negli anni sessanta, in concomitanza con lo sviluppo accelerato del Welfare State; quindi con la creazione di numerosi impieghi nel settore statale e nell'organico e nelle funzioni degli enti locali. Soltanto verso la fine degli anni ottanta si è notata una lieve diminuzione dell'affiliazione alla Tco tra alcune limitate categorie estremamente privilegiate (consulenti finanziari, in particolare nel settore immobiliare, ecc.), che con ogni probabilità ottenevano benefici superiori da trattative individuali con i datori di lavoro. Tale tendenza si è ora invertita. Gli iscritti alla Tco sono ora 1,3 milioni, dei quali il 41% uomini e il 59% donne, iscritti ad una delle 19 federazioni di categoria (ingegneri, insegnanti, ufficiali di pubblica sicurezza, segretarie, bancari, infermiere, impiegati nel commercio, dipendenti statali e comunali, dipendenti delle compagnie di assicurazione, giornalisti, ufficiali, attori, dipendenti delle farmacie, personale delle dogane, musicisti, ecc.). Complessivamente il 49,6% degli iscritti alla Tco appartengono al settore privato, il 36,1% al settore comunale e il 14,3% al settore statale.

*Il sindacato degli «accademici» Saco.* La Saco (Sveriges akademikers centralorganisation, Organizzazione centrale degli accademici svedesi) è la più piccola delle tre organizzazioni nazionali e raggruppa le persone con livello di studi universitari. Organizza, tra gli altri, i professori universitari, i gradi più alti dell'esercito, ecc. Si tratta di gruppi privilegiati che non hanno sentito finora il bisogno della solidarietà con altre categorie vicine, quali quelle degli ufficiali o degli insegnanti, organizzati dalla Tco. Di recente ha avuto inizio un processo di discussione in seno alla Saco che porterà probabilmente alla fusione con la Tco.

*Profilo delle strutture Lo, Tco e Saco.* Occorre a questo punto fare una premessa. Caratteristica del movimento sindacale operaio svedese è la strettissima connessione storica ed organizzativa tra il Partito socialdemocratico, il sindacato Lo e l'organizzazione per la formazione e l'istruzione dei lavoratori Abf. A fondare il partito socialdemocratico, nel 1889, furono proprio innanzitutto dei circoli sindacali<sup>104</sup>, che sette anni dopo fondarono anche l'organizzazione sindacale nazionale, la Lo. Del resto solo nel 1988 è stata eliminata la clausola dell'adesione collettiva al Sap, grazie alla quale gli iscritti alle varie federazioni della Lo erano anche automaticamente iscritti al Partito socialdemocratico. Dal 1988 l'adesione al partito è individuale: sui posti di lavoro più grandi c'è spesso una rappresentanza del partito, altrimenti è possibile iscriversi nell'organizzazione distrettuale del quartiere. Chi si iscrive ora alla Lo si iscrive esclusivamente al sindacato, così è sempre stato per Tco e Saco. Se si tiene conto che lo stretto legame tra Lo e partito socialdemocratico è stato molto probabilmente all'origine della creazione di un sindacato degli impiegati, che si proclamava del tutto indipendente da partiti politici e confessioni religiose, si può valutare quale innovazione e quali conseguenze sul piano sindacale potrebbe portare la decisione di eliminare l'adesione collettiva al Sap degli iscritti alla Lo. Ora che il confine tra le categorie degli operai e degli impiegati è diventato sempre più labile, molti responsabili della Tco esprimono l'auspicio che si vada verso un'unificazione dei due sindacati, mentre anche nella Lo sempre più sono coloro che chiedono una più marcata autonomia del sindacato dal partito.

L'iscrizione al sindacato ha la durata di un anno e si rinnova automaticamente. In Svezia si suole dire, scherzando, che non esiste nulla di più difficile che uscire dal sindacato. L'iscrizione, che comunque può essere revocata, scade solamente: se si cambia lavoro, e quindi categoria (il lavoratore «chiede» in tal caso al suo sindacato il passaggio all'altra categoria sindacale); se si va in pensione (ma i pensionati hanno una propria organizzazione sindacale); se non si pagano le quote mensili per lungo tempo. La quota sindacale, nella Lo, di norma, è detratta dallo stipendio, mentre gli iscritti alla Tco ricevono di solito a casa un modulo mensile di pagamento.

---

<sup>104</sup> Su 69 organizzazioni che fondarono il Partito socialdemocratico, Sap, 51 erano organizzazioni sindacali. Cfr. S. Fiori, *La trasformazione in Svezia*, Roma 1982, p. 20.

É ora opportuno spiegare come si organizza l'affiliazione sindacale in Svezia alle tre diverse confederazioni. A differenza degli altri paesi europei, Italia compresa, dove esiste un pluralismo sindacale e dove le diverse organizzazioni rispecchiano diverse tendenze ideologiche, in Svezia le tre confederazioni corrispondono, all'incirca, ad operai, impiegati e dirigenti. Mentre all'inizio la distinzione tra impiegati ed operai era abbastanza evidente, negli ultimi anni i confini si sono fatti sempre piú labili, anche in conseguenza dell'automazione. Tuttavia, in Svezia, la definizione di operaio o di impiegato - impiegato viene sostanzialmente definito colui che ha responsabilità del lavoro svolto da altri, mentre operaio è colui che è responsabile del lavoro che lui stesso svolge - non è un concetto teorico, ma corrisponde a precisi accordi tra le federazioni sindacali, che vengono rinnovati periodicamente.

Ad es., per quanto riguarda i dipendenti comunali, già negli anni trenta cominciarono i rappresentanti del Svenska Kommunalarbetareförbundet (Federazione svedese dei lavoratori comunali) e del Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund (Federazione svedese degli impiegati comunali) a cercare di trovare accordi in relazione alla definizione di impiegati ed operai comunali. Il primo accordo scritto però risale al 1953. In seguito, dopo i molteplici cambiamenti nella definizioni di mansioni e ruoli professionali, sono state fatte revisioni, nel 1974, nel 1983 e nel 1990. Le regole per la definizione delle categorie operaio/impiegato, è detto espressamente in quest'ultimo accordo, devono essere basate sulle mansioni. Nell'accordo del 1989, si considera che rientrano in generale nella Lo le seguenti categorie professionali: autisti, artigiani, meccanici, montatori, assistenti domiciliari, incaricati delle pulizie, bidelli, ecc. Rientrano invece nella Tco: amministratori, capisquadra, direttori, istruttori, ispettori, consulenti, controllori, segretari, tecnici, terapeuti, funzionari ed in generale tutti gli impiegati che svolgono lavori d'ufficio. Il termine «tecnico» ha suscitato particolari discussioni, anche perché viene spesso usato come titolo professionale di un operaio, senza che questo implichi una modifica delle mansioni. Si è quindi deciso che appartengono alla Tco i tecnici che si occupano di pianificazione, progettazione e calcolo dei prezzi, di disegno e costruzione, di coordinamento e gestione, di amministrazione, mentre appartengono alla Lo i tecnici che si occupano di sistemazioni, servizi, riparazioni, gestione e manutenzione. In un grande ospedale come il Karolinska di Stoccolma, dove la maggior parte dei lavoratori dipendono dal comune o dalla provincia, i medici appartengono al Saco, gli infermieri alla Tco, mentre portantini e aiuto infermieri appartengono alla Lo. Nelle fabbriche l'uso è che gli operai generici o qualificati e i tecnici siano iscritti alla Lo, gli impiegati amministrativi alla Tco e gli ingegneri alla Saco. Gli insegnanti possono essere affiliati alla Tco o alla Saco, a seconda dell'ordine e grado di scuola in cui insegnano. L'affiliazione ai diversi sindacati dipende quindi dalle mansioni, ma è anche legata al settore industriale o produttivo in cui opera il singolo lavoratore. Esistono alcune organizzazioni di mestiere (attori, musicisti, ecc.) che però sono affiliate o alla Lo o alla Tco. Il lavoratore quindi, a seconda della categoria e delle mansioni che ha, appartiene alla Lo o alla Tco. Non ha libertà di scelta, eccetto in alcune zone di frontiera (ad es. i funzionari delle associazioni senza fini di lucro) dove esiste la possibilità di scegliere l'affiliazione, a meno che il datore di lavoro non abbia già un contratto collettivo con la Lo o con la Tco.

Pur tenendo conto delle differenze tra l'una e l'altra organizzazione sindacale, si può dire che le loro strutture sono piuttosto simili, specialmente se si pensa alla Lo e alla Tco. Il nucleo piú piccolo si chiama *fackklubb* (circolo sindacale), e presuppone un numero minimo di iscritti, almeno 3, necessari per formare un direttivo. Il direttivo del *fackklubb* è eletto dai lavoratori. Solo gli iscritti al sindacato possono presentare i candidati, non esistono candidati indipendenti. Si debbono tenere almeno quattro riunioni all'anno, una delle quali è l'assemblea annuale, nella quale viene eletto il direttivo. Le organizzazioni piú numerose tengono spesso un'assemblea in cui vengono proposti i candidati ed una dove vengono votati. Le proposte sono fatte dalla commissione elettorale e possono essere modificate escludendo o aggiungendo nominativi, che comunque debbono sempre essere di iscritti. Le cariche durano a volte uno, a volte due anni, di modo che i cambi alla direzione siano sempre scaglionati.

La presenza dei sindacati sui posti di lavoro è dovuta alla prassi e agli accordi con le organizzazioni dei datori di lavoro e non è sancita dalla legge; a meno che non ci si riferisca all'affermazione delle libertà di associazione sindacale contenuta nella Grundlag, la Costituzione. È invece sancita dalla legge (Förtroendemannalagen) la protezione della libertà e dei diritti dei lavoratori con incarichi sindacali.

Per quanto riguarda l'ambiente di lavoro, esiste in ogni posto di lavoro un *skyddsombud* (responsabile della sicurezza sul lavoro), detto anche *arbetsmiljöansvarig* (responsabile per l'ambiente di lavoro), proposto ed eletto dai lavoratori, a meno che ne deleghino la nomina al direttivo. La formazione di tali responsabili è di competenza del sindacato e i costi sono a carico del datore di lavoro.

La struttura della Lo e delle federazioni di categoria, da cui non differisce sostanzialmente quella della Tco, è una piramide, con alla base i fackklubb sui luoghi di lavoro, collegati attraverso le sezioni e gli *avdelningar* (*distretti*), alla struttura centrale. Ogni comune ha una sezione. Una sezione può contenere molti fackklubb. I fackklubb sono riuniti in sezioni che coprono una certa zona territoriale, per es. la città di Örebro o di Luleå. Un *avdelning* ha un territorio più grande delle sezioni e ne riunisce alcune. Una grande città come Stoccolma può avere due o tre *avdelningar*. I diversi *avdelningar* compongono la federazione di categoria nazionale e le diverse federazioni costituiscono le confederazioni. Per la Lo, ad es., in una grande fabbrica come la Saab-Scania di Södertälje esiste un fackklubb per gli operai in produzione e uno per quelli che eseguono i trasporti, che insieme formano un *avdelning*. Di solito, però, un *avdelning* corrisponde ad un certo territorio, provinciale o regionale. Anche per i dipendenti pubblici esistono i fackklubb che possono formare sezioni in un grande posto di lavoro: l'Ospedale Karolinska, di Stoccolma, ad es., dove esistono i fackklubb delle infermiere, dei portanti, degli addetti alle pulizie, ecc.; mentre i medici, naturalmente, fanno parte della Saco, e gli impiegati degli uffici della Tco.

Nella Tco, a livello locale, si può avere un fackklubb o una sezione. Il fackklubb non ha autonomia ed è sempre sottoposto ad una sezione. Sia il club che la sezione corrispondono ad un posto di lavoro. Gli impiegati in una grande fabbrica della Volvo hanno un club proprio. Gli insegnanti in un determinato comune hanno una loro sezione. Esiste poi anche per la Tco il livello regionale e poi il livello centrale. Per i sindacati, però, il livello regionale ha soprattutto una funzione organizzativa interna, giacché non esiste un livello corrispondente dei datori di lavoro.

Spesso, sul piano locale, il club della Lo e il club della Tco collaborano, a livello di azienda, dandosi una strategia comune nei confronti del datore di lavoro, o per l'organizzazione dei corsi di formazione professionale. Mentre una collaborazione organica Lo-Tco avviene invece a livello centrale, nazionale. Le trattative sindacali spesso sono di carattere triangolare: con i rappresentanti dell'Organizzazione degli Industriali Saf (Svenska Arbetsgivarförning, cioè la Confindustria svedese), quelli dello stato e dei comuni e, infine, i rappresentanti dei sindacati Lo, Tco, Saco. Di recente le federazioni di categoria dove le donne sono maggioranza (infermiere, commesse, ecc.), sia della Lo che della Tco, hanno iniziato una collaborazione a livello centrale e agiranno probabilmente in congiuntamente nelle prossime trattative a livello nazionale.

La Saf ha livelli di organizzazione sostanzialmente corrispondenti con quelli dei sindacati.

### ***La contrattazione sindacale in Svezia***

La contrattazione sindacale in Svezia avviene sia al livello locale, che regionale e centrale. E può essere sia aziendale che di categoria. Il quadro di riferimento viene stabilito dalla contrattazione nazionale - ad es. la percentuale massima degli aumenti, gli aumenti proporzionalmente più elevati per i lavoratori con bassi salari, ecc. - entro tale quadro si svolgono poi le contrattazioni regionali e locali. La tendenza attuale, da parte delle aziende, è di spingere verso la contrattazione aziendale e ridurre al minimo quella centrale. I sindacati preannunciano un anno di agitazioni a questo proposito. Nel caso non avessero la forza di impedirlo, questo implicherebbe certamente grosse disparità di retribu-

zione da categoria a categoria e da un singolo lavoratore all'altro, quindi una situazione completamente nuova per la Svezia sul mercato del lavoro; anche se, già oggi, un certo margine resta sempre ai datori di lavoro per favorire alcune categorie o alcuni dipendenti a scapito di altri.

La contrattazione a livello nazionale vede solitamente assieme le tre confederazioni, Lo, Tco e Saco, che si incontrano con la Saf. Esistono poi dei «cartelli» intercategoriale, quali il Ptk (Privattjänstemannaskartellen, Piattaforma degli impiegati del settore privato), che riunisce, per le contrattazioni a livello nazionale, tutti gli impiegati del settore privato delle tre confederazioni.

La contrattazione nazionale concerne tutti i lavoratori, iscritti o non iscritti al sindacato. A livello locale, però, può avvenire che la contrattazione riguardi solo gli iscritti - ad es., la ripartizione di un bonifico particolare - e che poi sia il datore di lavoro a decidere di estenderlo a tutti i dipendenti, magari per evitare che i non iscritti siano svantaggiati; può così capitare che salti il tetto di aumento, ad es. del 5%, concordato a livello centrale tra l'organizzazione degli industriali ed i sindacati.

### ***Origini delle attività di formazione e di ricerca sindacali***

L'attività di studi e formazione è altrettanto antica, in seno al movimento dei lavoratori svedese, che il movimento stesso; c'è sempre stato chi ha avuto la responsabilità di organizzare la formazione, e la maggior parte di questa attività è sempre avvenuta nelle sedi locali. Le forme attuali dell'organizzazione degli studi hanno però una data molto più recente. Solo nel dopoguerra sono apparse le prime sovvenzioni pubbliche ai corsi. È del 1947 la decisione del Riksdag (parlamento) che permetteva di concedere sovvenzioni statali all'educazione popolare: un segno che l'allora governo socialdemocratico considerava di primaria importanza la formazione dei lavoratori, sia per aumentare le loro conoscenze di base in genere, che per elevare il loro livello di coscienza politica e sociale. Fino agli anni cinquanta era abituale che esistesse un dirigente degli studi che aveva allo stesso tempo le funzioni di organizzatore e di insegnante. Poiché non esistevano del resto allora sovvenzioni statali per le attività di studio, non c'era neanche tanta attenzione ad organizzare i corsi insieme all'Abf e di solito era il sindacato a gestire in proprio tutta l'attività formativa.

Non bisogna però dimenticare che le strutture di formazione sviluppate negli anni cinquanta erano sorte molto prima, già nella seconda metà dell'ottocento. Nascevano da una tradizione, che si ispirava alla Danimarca, con i circoli di studio e le Università popolari. Mentre nei circoli di studio, gruppi di studio organizzati localmente, si studiava la tecnica assembleare, la democrazia, l'ideologia; nelle Università Popolari, sempre seguendo l'esempio danese, ci si dedicava piuttosto alla formazione dei quadri dirigenti politici e sindacali. Occorre qui ricordare che la scolarità abituale di un lavoratore in quegli anni raramente superava 3-4 anni di scuola elementare. Il sindacato in seguito creò una propria Università Popolare, fondando il centro studi di Brunnsvik, e anche iniziative di questo tipo si erano già viste in Danimarca e in Finlandia. Nel 1950, invece, anche in considerazione del fatto che le diverse federazioni avevano una situazione finanziaria prospera, si cominciò ad organizzare un maggior numero di corsi, a nominare *Delegati agli studi* (Studieombudsmän), a redigere programmi di studio rivolti a tutti gli iscritti.

### ***Le Università Popolari***

L'Università popolare svedese compie 125 anni nel 1993. Le due più antiche sono quella di Hvilan, vicino a Malmö, e quella di Önnestads, vicino a Kristianstad. L'Università popolare nasce in Danimarca dalle idee di un uomo di chiesa, Grundtvig, sull'educazione e la cultura popolare: l'istruzione doveva basarsi sulle idee democratiche e rafforzare la posizione sociale dei contadini. La prima Università popolare venne aperta in Danimarca a Rødding, nello Jutland meridionale, e nel 1868 seguirono le prime due svedesi. Le Università popolari, particolarmente presenti nei paesi del nord Euro-

pa, sono in Svezia quasi sempre strutture residenziali e si rivolgono agli adulti. Hanno spesso elaborato metodologie e pedagogie che poi si sono estese alla scuola pubblica; si incoraggia la collaborazione tra gli studenti, il lavoro di gruppo e si cerca di evitare le rivalità. Alla fine degli studi non si danno voti ma giudizi.

Molte università popolari sono direttamente collegate a movimenti popolari (sindacati, chiese, associazioni di solidarietà, raggruppamenti femministi), anche se sono fondazioni autonome, e questo collegamento segna contenuti e metodi dell'insegnamento. Altre fanno capo a province e comuni e sono meno caratterizzate dal punto di vista culturale o religioso. Tutte le Università popolari hanno corsi generali che danno l'abilitazione a continuare gli studi superiori, che si rivolgono a coloro che non hanno terminato la scuola dell'obbligo o il liceo. Ci sono poi anche corsi di carattere monografico, su ambiente, informatica, sport, teatro, ecc. Alcune università popolari si sono specializzate, ad es. per formare interpreti o giornalisti. Alcune si rivolgono a immigrati e rifugiati, altre alle donne, altre a persone con diversi handicap. Altre sono centrate sul tema dell'ambiente, o della solidarietà con il Terzo Mondo.

Ogni anno circa 25 000 studenti seguono i corsi più lunghi, della durata anche di alcuni anni, e 200 000 i più brevi. L'insegnamento è totalmente gratuito. L'alunno deve pagare il materiale di studio, i mezzi di trasporto, e vitto ed alloggio quando, come è norma per quanto riguarda i corsi più lunghi, vive in internato. In alcune è anche possibile portare i bambini.

Per gli studi presso le Università popolari è possibile ottenere una sovvenzione statale di studio che copre le spese sopra elencate. Si tratta di una sovvenzione per i giovani tra i 16 e i 20 anni e di una sovvenzione unita ad un prestito, come per gli studenti universitari, per coloro che hanno compiuto 20 anni. Coloro che hanno lavorato almeno 4 anni possono ottenere una sovvenzione statale particolare. La frequenza alle Università popolari varia molto secondo la congiuntura, per il 1993 si calcola che si raggiungerà il massimo delle capacità delle Università; mentre le sovvenzioni statali straordinarie sono state per 10 000 posti. Esistono attualmente 132 Università popolari in Svezia. 84 sono gestite da movimenti popolari, organizzazioni ed associazioni di solidarietà, 48 dalle province e dai comuni. Le Università popolari collaborano attivamente con i sindacati, 25 di esse in forma regolamentata.

Si può qui osservare che una caratteristica del movimento sindacale svedese è quella che gli intellettuali vi hanno avuto un ruolo limitato in quanto dirigenti. Attraverso la formazione i lavoratori sono stati protagonisti della loro emancipazione. Nel partito socialdemocratico non mancavano i dirigenti con alto livello di istruzione, ma essi erano del tutto assenti nel sindacato.

## *Abf*

L'Abf (Arbetarnas Bildningsförbund, Federazione per l'Istruzione dei Lavoratori) venne fondata, negli uffici della direzione del Partito socialdemocratico il 16 novembre 1912; attraverso un finanziamento del partito e su iniziativa di un parlamentare socialdemocratico, Rickard Sandler, che era inoltre insegnante nella prima Università popolare del movimento operaio, quella di Brunnsvik. Alla riunione erano presenti rappresentanti del Movimento cooperativo, della Lo, del Partito socialdemocratico, della Federazione dei ferrovieri, della Federazione giovanile del Partito socialdemocratico, della Federazione dei tipografi e della Federazione delle biblioteche operaie di Stoccolma. Il fine era di incrementare l'attività di formazione che sino allora era svolta nel movimento operaio sotto forma di conferenze, biblioteche e circoli di studio. I motivi erano pratici, non vi furono né manifesti né proclami. I fondatori però avevano le idee chiare: l'Abf sarebbe dovuta divenire l'organo di studi dei lavoratori ed era sottinteso che avrebbe dovuto condividere la visione dell'uomo e della società e le finalità politiche del movimento operaio. I più impegnati erano stati i giovani dell'organizzazione giovanile socialdemocratica che, già nel loro congresso nel 1907, avevano deciso di mettere al primo posto i problemi della cultura e della formazione. Venne stampato in tale occasione un manifesto,

che venne distribuito in ben 500.000 esemplari, che chiamava alla rivolta contro la letteratura volgare ed esigeva «Ljus över landet!» (Luce sul paese!). Non mancarono voci dissidenti, tra l'altro quella di uno dei fondatori del partito, August Palm, che era diffidente nei confronti degli «entusiasti dell'istruzione» e temeva che l'istruzione trasformasse il lavoratore, da energico lottatore sociale, in un introverso filosofo.

Il suo timore però non era condiviso dagli altri dirigenti e il famoso Hjalmar Branting insistette sulla necessità di una «educazione democratica»: «Il potere del movimento operaio diventerà definitivo solamente quando saprà vincere anche sul piano intellettuale e morale la classe alta, che deve essere battuta anche sul piano materiale.»

Il movimento operaio quindi da una parte non accettava che la cultura rimanesse un privilegio della classe alta, ma dall'altra e fin dalle origini, sottolineava che l'istruzione non si può raggiungere mediante un assorbimento passivo della conoscenza: «Nessuna cultura vera si può ottenere limitandosi a raccogliere passivamente quello che è stato raggiunto da altri.»

I principi di lavoro dell'Abf furono quindi definiti attraverso tre finalità:

- «Tutti hanno lo stesso diritto ad aver accesso alla cultura che la società possiede».
- «Tutti hanno lo stesso diritto di prendere parte alla valutazione della cultura, a decidere che cosa va preservato e che cosa va abbandonato».
- «Tutti hanno lo stesso diritto, nella misura delle proprie possibilità ed attitudini, a partecipare alla creazione della cultura in forma individuale o collettiva» (Gunnar Hirdman, *Kulturell demokrati*).

Dai 37 circoli di studio con complessivamente 785 alunni del 1912-13, l'Abf è passata a 102.728 circoli e 920.961 alunni nel 1991-92<sup>105</sup>. Attualmente, l'Abf ha una cinquantina di organizzazioni affiliate, ognuna delle quali ha un suo rappresentante nel direttivo centrale dell'organizzazione. Oltre al partito socialdemocratico ed alla Lo ed alle organizzazioni giovanili, femminili ed e dei ragazzi vicine al partito, c'è il Partito della sinistra (Vänsterpartiet, ex Partito Comunista), la gioventù del Partito della sinistra, e poi diverse organizzazioni di handicappati o di malati, di pensionati, del movimento cooperativo, organizzazioni dei consumatori, degli inquilini, organizzazioni di immigrati come i finlandesi o i greci, organizzazioni contro l'alcoolismo come il Verdandi, l'organizzazione dei Socialdemocratici cristiani, ecc. Anche se il numero maggiore di organizzazioni appartengono all'area della socialdemocrazia, non risulta che ci siano mai stati conflitti tra le associazioni affiliate, segno che tutte contribuiscono a definire insieme la politica culturale dell'associazione.

L'Abf, sia per quanto riguarda il numero di ore, di circoli di studio che il numero di alunni, è di gran lunga l'unione didattica più importante.

## **Tbv**

L'interesse per la formazione e l'educazione degli iscritti è stato meno sentito nella Tco che nella Lo, anche perché fin dall'inizio la Tco ha organizzato persone con un livello di studi superiore, e quindi con minori bisogni di formazione di base. La Tco ha comunque cominciato ad organizzare abbastanza presto corsi di formazione sindacale destinati specificamente agli impiegati: corsi informativi sulla politica salariale, sui contratti, sulle nuove leggi nel campo del lavoro, ecc. Già negli anni cinquanta la Tco si dotò di un proprio Centro studi per potervi organizzare tali corsi. Nel 1937 venne costituita l'organizzazione di studi, o Unione didattica, degli impiegati, la *Tbv* (Tjänstemännens Bildningsverksamhet, Attività formativa degli impiegati), che svolge, in relazione alla Tco, una funzione analoga a quella dell'Abf nei confronti della Lo. La *Tbv* ha per scopo sia di elevare il livello di cultura generale degli impiegati che di organizzare corsi sindacali specificatamente destinati agli impiegati per conto della Tco. I corsi per la generalità degli iscritti sono di solito organizzati sotto forma di circoli di studio<sup>106</sup>, cioè un certo numero di lezioni, 10-12 circa, a scadenza settimanale, e

<sup>105</sup> Altri dati più precisi in appendice.

<sup>106</sup> Per i dati relativi ai circoli di studio vedi l'appendice.

possono comprendere le materie più varie, dalle lingue straniere ai diversi hobbies (batik, pittura, ballo, teatro, navigazione a vela, ecc.) sino al modo di fare la dichiarazione delle tasse. Poi esiste la formazione sindacale di base, destinata a tutti gli iscritti, ed infine i corsi specializzati per i responsabili sindacali, che sono organizzati a livello centrale dalla Tco.

Mentre la formazione sindacale destinata ai quadri si ritrova in molti altri paesi europei, le organizzazioni sindacali svedesi, sia Lo che Tco, sono orgogliose dell'estensione della formazione sindacale di base a tutti gli iscritti, che giudicano una caratteristica esclusiva del movimento sindacale svedese.

### *La formazione negli anni recenti*

All'inizio degli anni sessanta, con l'arrivo delle nuove tecnologie, aumenta ulteriormente l'attività di studio e aggiornamento. La Lo del resto ha sempre avuto un atteggiamento molto positivo nei confronti dei cambiamenti tecnologici. Si sono così avviati alcuni corsi per i quadri ed i responsabili sindacali ed altri aperti a tutti gli iscritti.

Nel 1970 viene pubblicata un'indagine parlamentare di grande portata, l'indagine sui Bassi salari (Låginkomstutredningen), per mezzo della quale si volevano raccogliere dati chiari sulle differenze salariali ed in generale sul modo in cui sono ripartiti il potere ed il benessere tra i vari strati della popolazione. I risultati dell'indagine, che denunciavano grosse differenze salariali e molti livelli di stipendio molto bassi, suscitavano un vasto dibattito che porterà alla ridefinizione della politica della Lo e del partito socialdemocratico negli anni seguenti.

*Redditi:* politica solidale dei salari, sul piano sindacale; politica redistributiva, sul piano politico.

*Potere.* Accesso dei lavoratori al potere mediante un certo numero di leggi: legge sui delegati con incarichi di fiducia (Förtroendemannalagen) del 1974, che consente tra l'altro ai responsabili sindacali di impegnarsi per questioni sindacali durante l'orario di lavoro; legge sulla Codecisione, 1977, che impone alle direzioni delle imprese di discutere preventivamente con le organizzazioni sindacali assunzioni, ristrutturazioni, ecc. Viene così stabilito l'obbligo per i datori di lavoro sottoporre a trattativa questi provvedimenti; fondi «Meidner» o dei salariati, che hanno lo scopo di rendere paritari lavoro e capitale e di permettere la formazione democratica del capitale.

È ancora agli inizi degli anni settanta, gli anni delle grandi leggi sulla Codecisione e la Förtroendemannalagen, che hanno luogo le diverse riforme che riguardano gli studi e la formazione. Il governo socialdemocratico investì grosse somme affinché i lavoratori conoscessero queste leggi e se ne sapessero servire. Viene incrementata l'educazione degli adulti. Esisteva già prima il prestito statale di studi (studielån) ma esso venne allora ampliato con il contributo di studi (studiebidrag): il prestito di studi era infatti soprattutto utilizzato da giovani di classe media, perché i giovani lavoratori non erano attratti dall'idea di indebitarsi, il prestito di studi si poteva e si può chiedere per gli studi liceali ed universitari. Secondo la legge i lavoratori hanno il diritto di chiedere congedi retribuiti di studio. Esiste poi una legge specifica (Förtroendemannalagen, del 1974) con la quale viene regolamentato, tra l'altro, il diritto di tutti i lavoratori con cariche sindacali di chiedere un congedo per attività di studio. Sono poi i contratti a precisare meglio le caratteristiche del congedo e l'ammontare del sussidio. Sempre nello stesso periodo viene istituita l'istruzione comunale e statale per gli adulti che consente agli adulti di completare la scuola dell'obbligo o di iniziare studi liceali.

I fondi per l'educazione degli adulti sono attinti ad un fondo statale che si chiama Svux, al quale possono rivolgersi sia i comuni che le organizzazioni sindacali. Questi fondi possono essere utilizzati sia:

- Per le attività di orientamento degli interessati a partecipare ad un corso di formazione. Così sino a pochi mesi fa un rappresentante sindacale poteva cercare sui luoghi di lavoro persone interessate a partecipare ai corsi, sindacali e no; questo diritto, che esisteva da quindici anni, è stato eliminato negli ultimi mesi dal governo «borghese».

- Per il finanziamento delle attività locali di studio. Di solito si tratta di circoli di studio che si possono tenere durante l'orario di lavoro, utilizzando la legge sul congedo per motivi di studio. I partecipanti percepiscono una sovvenzione statale di 68 corone l'ora.
- Attività di studio svolte presso una scuola residenziale o no. Anche in questo caso gli allievi percepiscono la stessa sovvenzione l'ora.

I sussidi del Svux vengono versati agli allievi mediante le Casse mutue (Försäkringskassorna). Infine il sindacato oltre a fondi di origine pubblica ha sempre utilizzato, sia a livello confederale che nelle varie federazioni, fondi propri per l'attività di formazione.

Dal 1970, in collegamento con l'ondata di sinistra di quegli anni e con l'emanazione delle leggi appena elencate, si è soprattutto affrontato nei corsi la questione delle forme della democrazia: il contenuto della democrazia, lo studio delle nuove leggi. Negli anni ottanta, più che delle forme della democrazia, si è affrontato di più le questioni concrete. Le questioni prevalentemente affrontate sono quindi state: la democrazia sui luoghi di lavoro e l'applicazione pratica delle leggi. Questo ha anche richiesto una nuova pedagogia, essendoci stato un passaggio dalle discussioni teoriche degli anni settanta alla pratica degli anni ottanta: si vuole ora discutere la realtà, elaborare progetti pratici. Negli anni settanta, ad eccezione dei circoli di studio, che hanno sempre avuto forme pedagogiche particolari, si lavorava in gran parte come in una scuola tradizionale. Negli ultimi anni c'è stato invece un mutamento nella direzione di una partecipazione più attiva e creatrice degli allievi. Si può dire, riassumendo, che dagli anni settanta si sono attraversate tre fasi diverse: imparare le regole (studio delle leggi, dei contratti); formare i dirigenti (ci sono duecentocinquantamila persone con una qualche forma di incarico sindacale nella Lo); far funzionare l'organizzazione, mediante la ricerca di nuovi metodi di lavoro.

Prima i dirigenti della Lo erano convinti che la cosa più importante era conoscere le leggi e i contratti, per poter discutere con buona conoscenza di causa con i datori di lavoro. Ora si sono convinti che l'organizzazione, e quindi gli iscritti, sono più importanti. Dalla centralità delle leggi e dei contratti, si vuole passare alla centralità degli iscritti. La nuova pedagogia di cui si parla deve mirare a dare la possibilità agli iscritti di discutere durante i corsi anche problemi sociali, di relazione interpersonale sui posti di lavoro, della qualità dei dirigenti, ecc. Gli iscritti non restano se non si sentono stimati, se non sentono che i loro dirigenti sanno svolgere bene il loro compito e costituire un buon esempio. Per diventare un buon dirigente sindacale, insomma, è necessario partecipare attivamente ad un processo di ricerca di conoscenze, insieme agli altri, e non limitarsi a trasmettere le conoscenze che si hanno.

Nella Tco, negli ultimi due-tre anni, i temi dei corsi sono stati principalmente i seguenti: come usare i mezzi di comunicazione di massa; la «leadership», anche a livello di club locale; problemi psicosociali nell'ambiente di lavoro; corsi destinati in particolare alle donne, dalla metà degli anni ottanta. Mentre una particolare importanza alla comprensione dei fenomeni dell'economia viene data nei corsi di formazione dei quadri. Numerosi corsi, negli ultimi due-tre anni, sono stati dedicati all'integrazione europea, anche in vista della domanda presentata dalla Svezia di entrare a far parte della Comunità. La Tco non ha preso posizione, di fronte alla questione dell'adesione o no, e non sembra abbia intenzione di farlo, ma ha avanzato una serie di esigenze e posto condizioni collegate all'eventuale entrata della Svezia nella Comunità Europea. I corsi sono fatti di solito sotto forma di circoli di studio e comprendono sia corsi di informazione generale sul funzionamento della Comunità, come corsi dove i problemi sono affrontati dal punto di vista dei lavoratori e dove si discutono le questioni sindacali nel quadro dell'integrazione europea. Molti di questi corsi che hanno per scopo di aumentare il livello di informazione della popolazione sulla Comunità europea ricevono finanziamenti particolari dallo stato. Nel 1992, ad es., la Tco ha ricevuto 2 milioni di corone a questo scopo dalla Delegation statale che si occupa dell'informazione intorno all'integrazione europea (EG-delegationen).

Solo nell'anno scolastico 1991-92 la Tby, l'organizzazione di studi degli impiegati, ha organizzato circoli di studio per un totale di 260.000 ore, a tutti i livelli, e di 148.000 ore di circoli su temi culturali (teatro, ecc.), coinvolgendo 214.000 partecipanti.

### *Chi organizza le attività formative?*

Le attività formative sono organizzate della Lo in stretta collaborazione con l'Abf. Si può dire per sommi capi che il sindacato Lo gestisce spesso autonomamente i corsi di contenuto prettamente sindacale su leggi, contratti, ecc., mentre svolge spesso tutti gli altri corsi in collaborazione con Abf. Analogamente fanno il Partito e l'Organizzazione giovanile socialdemocratica con l'Abf.

A partire dal 1 gennaio 1993 ci sono stati importanti cambiamenti di carattere organizzativo: è stato costituito un *Comitato centrale per la formazione*, sinora si chiamava Comitato centrale di studi sindacali e lo dirigeva un rappresentante dell'Abf. La ragione principale di questo cambiamento è nella scomparsa di una grossa parte delle sovvenzioni destinate allo studio della Legge sulla Codecisione, che sono state tagliate dal nuovo governo borghese. La funzione del Comitato quindi non sarà piú tanto di assegnare sovvenzioni quanto di discutere la politica formativa e i contenuti dei corsi. In tale comitato saranno presenti tutte le federazioni sindacali di categoria, per mezzo dei loro responsabili della formazione, e i rappresentanti dell'Abf e sarà coordinato da un rappresentante del sindacato confederale Lo. In questo comitato verranno discusse le aspettative delle due parti, le proposte che presenta l'Abf, ecc. Piú in basso c'è il livello regionale, dove esistono comitati di coordinamento Abf-Lo. L'Abf discute con i vari avdelningar del sindacato e decide sui contenuti dei corsi. Si tratta per lo piú di corsi destinati ai quadri e a coloro che hanno cariche elettive nelle organizzazioni. A livello locale, l'Abf, il cui livello locale è anch'esso denominato avdelning (una piccola città come Norrköping, ad es., ha un unico avdelning dell'Abf), ed il sindacato locale decidono insieme i corsi da proporre ai soci. E' da notare che, oltre ai corsi in collaborazione con la Lo, l'Abf organizza moltissimi altri corsi, decisi dalla direzione dell'Abf ed aperti a tutti i singoli cittadini, ma che naturalmente l'Abf può anche proporre alla Lo.

A livello regionale si incontrano due volte all'anno il segretario per gli studi sindacali, che esiste in ogni organizzazione distrettuale dell'Abf, ed il segretario responsabile degli studi nell'organizzazione sindacale regionale ed insieme discutono di un po' tutti i problemi: contenuto dei corsi, pedagogia, metodologia, organizzazione e tipi di corsi (circoli di studio, corsi di fine settimana, ecc.). In ultima istanza è il sindacato a decidere ed è anche il sindacato che piú s'impegna sui posti di lavoro per reclutare i corsisti. E' anche vero, comunque, che l'Abf aiuta molto nel Comitato sindacale locale, sia per quanto riguarda l'organizzazione che per il reclutamento. Difficile dire se sono l'Abf o il sindacato a spingere e stimolare l'altro. É in realtà interesse di ambedue che gli studi si facciano. Il lavoro piú difficile, comunque, quello di convincere i lavoratori sul posto di lavoro a partecipare ai corsi, spetta al sindacato. I responsabili dell'Abf e della Lo insistono comunque nel sottolineare che sindacato e Abf hanno la stessa visione: non si tratta solo di informare i lavoratori delle leggi e dei contratti, ma di stimolare lo sviluppo del lavoratore da ogni punto di vista. Il lavoratore deve acquisire conoscenze generali, maggiore fiducia in sé stesso, conoscere l'ambiente, accrescere la propria formazione professionale, e questi obiettivi accomunano Lo e Abf.

Oltre al Comitato centrale per la formazione, dove collaborano Lo e Abf, il sindacato Lo ha la propria organizzazione di studi che, dal 1981, si chiama Los Skolenhet (Unità scolastica). Qui sono presenti i responsabili per i diversi campi degli studi sindacali. I responsabili si incontrano regolarmente in seminari generalmente dedicati agli argomenti di studio. Ogni federazione di categoria ha un funzionario responsabile dell'attività di studio (studieombudsman) e alcune federazioni hanno apposite sezioni di studio o scuole proprie. L'Unità scolastica della Lo ha la responsabilità di mantenere i contatti, per i temi dello studio, con il Partito socialdemocratico, Abf ed altre organizzazioni. La responsabilità principale riguarda la gestione delle scuole della Lo, la pianificazione e la realizzazione dei corsi gestiti direttamente dalla Lo, la preparazione dei programmi, le questioni finanziarie relative alle sovvenzioni per i corsi sindacali ed altro. L'Unità scolastica viene riletta ogni quattro anni, in occasione del Congresso della Lo.

Tutti gli iscritti e i responsabili sindacali hanno diritto di partecipare ai corsi di formazione sindacale. La maggior parte dei corsi sono di breve durata e vengono fatti sotto forma di circoli di studio o durante il fine settimana, a volte in collaborazione con un'altra categoria sindacale. Questa è la formazione di base (*grundutbildning*); materie del corso sono: che cos'è l'attività sindacale, i contratti, le leggi, la codecisione, ecc. Il passo seguente è il corso di perfezionamento generale sindacale (*Allmänfacklig vidareutbildning*) riservato agli iscritti che hanno incarichi sindacali; materie: il metodo di lavoro sindacale, la leadership sindacale, ideologia politica, organizzazione, economia, nuove tecnologie, ecc. Il corso è di solito diviso in tre fasi, ogni fase ha la durata circa due o tre settimane. Di solito, fra una fase e l'altra, deve trascorrere almeno un anno. Anche molte federazioni di categoria hanno specifici corsi *grundutbildning* e *allmänfacklig vidareutbildning*. Esistono poi ulteriori corsi, che durano da due o tre giorni a due o tre settimane, riservati ai responsabili dell'ambiente, altri sulla gestione delle aziende, sull'uso dei computer, ecc.

Il collegamento tra il sindacato Lo e la struttura formativa Abf permea tutti i livelli dell'organizzazione, secondo lo schema che seguente:

<i>Lo</i>		
<i>Abf</i> centrale	Comitato Centrale Sindacale di Studi	Federazioni di categoria
<i>Abf</i> (distretti)	Comitati Regionali Sindacali di Studi	Avdelningar sindacali
<i>Abf</i> (Avdelningar locali)	Comitati Locali Sindacali di Studi	Sezioni sindacali locali

Nella Lo ora ci sono 27 insegnanti assunti a tempo pieno a livello centrale, con una diminuzione netta rispetto all'anno scorso, quando erano 54. Se poi si aggiungono i responsabili degli studi, i funzionari e gli insegnanti dei circoli di studio, si arriva a 10.000-15.000 persone impegnate. I corsi centrali della Lo sono diminuiti, quindi sono stati licenziati molti insegnanti, per la diversa e più difficile situazione politica. Sono però aumentati i circoli di studio. I docenti dei circoli di studio lavorano di norma free-lance, anche perché la maggior parte dei circoli si svolgono la sera dal lunedì al giovedì, dopo l'orario di lavoro, non sono ben accolti i corsi di venerdì sera, e difficilmente gli insegnanti potrebbero raggiungere il numero di ore necessario per un impiego a tempo pieno.

L'Abf ha 2.000 dipendenti in tutta la Svezia. Il 50% dei corsi sono fatti in collaborazione con le organizzazioni che sono associate all'Abf, il 50% sono aperti alle iscrizioni dei singoli. L'attività principale dell'Abf è costituita dai circoli di studio, non dai corsi centrali. Nell'anno scolastico 1991-92 l'Abf ha avuto 920.961 alunni.

*Biblioteche.* Esiste una grossa biblioteca sulla storia del movimento operaio a Stoccolma, *Arbetsrörelsearkiv* (Archivio del Movimento operaio).

I centri studio sono poi di solito forniti di vaste biblioteche. A Bommersvik, ad es., raggiunge i 50.000 volumi. Tanto Olof Palme che Tage Erlander hanno donato a questo centro della gioventù socialdemocratica le loro biblioteche private.

*Centri residenziali.* Sia la Lo che il Partito socialdemocratico, la gioventù socialdemocratica e l'Abf sono proprietari o gestori di centri residenziali dove si svolgono i corsi di formazione.

- *Brunnsvik.* Il più antico centro di formazione della Lo, a 7 km da Ludvika, in Dalecarlia. L'attività principale è costituita dalla formazione sindacale generale, la formazione dell'opinione sindacale e le questioni concernenti la direzione delle imprese. Il centro è attrezzato per ricevere gli handicappati.

- *Hasseludden*. A 20 km da Stoccolma, nell'arcipelago. Specializzato in formazione generale sindacale, formazione per quanto riguarda l'ambiente di lavoro, formazione degli formatori degli studi sindacali e degli organizzatori della formazione a livello regionale e locale. A Hasseludden inoltre si formano gli informatori scolastici (gli incaricati di informare nelle scuole i futuri lavoratori sulle attività sindacali), i membri dei direttivi delle diverse sezioni della Lo, i cassieri e i revisori. Inoltre a Hasseludden si fanno diversi programmi di studio di informatica ed esiste un laboratorio finalizzato a questo scopo. Il centro è attrezzato per ricevere gli handicappati ed alcune stanze sono adattate per gli allergici.

- *Medlefors*. Sito nel nord, a 2 km da Skellefteå. Si fanno corsi di formazione generale sindacale, di direzione delle imprese e per gli organizzatori degli studi sindacali. Laboratorio per studi di informatica. Attrezzato per gli handicappati e con alcune stanze adattate per gli allergici.

- *Runö*. Sito a 30 km da Stoccolma, nell'arcipelago. Si tengono soprattutto corsi di formazione generale sindacale, corsi sull'ambiente di lavoro, corsi di formazione per tecnici, corsi in questioni concernenti la direzione delle imprese e corsi sulla codecisione. C'è un laboratorio di informatica. Ci sono 20 camere adattate agli handicappati, 50 camere per non fumatori e tutte le sale sono raggiungibili con sedie a rotelle e sono dotate di attrezzature per i sordi.

- *Viskadalen*. Sito vicino a Jönköping, specializzato nelle questioni internazionali. Anche questo centro è attrezzato per gli handicappati ed esiste inoltre un asilo nido.

- *Orenäs*. Sito nel sud della Svezia, tra Helsingborg e Landskrona. Corsi su formazione generale sindacale e sulla codecisione, con l'accento posto sul lavoro di intervento a livello locale. Camere per gli handicappati.

Esistono inoltre una serie di *Università popolari* del movimento operaio. In tutte si può scegliere tra l'internato o studiare di giorno e tornare a casa la sera. Il movimento operaio ha quattro Università popolari, Brunnsvik, Medlefors, Runö e Viskadalen, ed i corsi possono essere di varia durata, da 3-4 settimane a 2 anni. Nelle Università popolari si possono studiare le materie più diverse, nel 1992 si poteva scegliere tra: economia, economia e organizzazione, video e Tv, informazione e mass-media, educazione popolare, teatro per dilettanti, vita associativa, nozioni di diritto, mercato del lavoro, ambiente, economia politica e politica salariale, musica. Alcuni corsi sono esclusivamente in lingua finlandese, i finlandesi in Svezia sono quasi un quarto di milione, ed esiste anche un corso in spagnolo per rifugiati politici sudamericani sul movimento cooperativo.

Tutti questi corsi si rivolgono a persone che intendono utilizzare poi le competenze raggiunte nel lavoro sindacale o politico nel movimento operaio.

### ***Le attività formative e i partecipanti***

Il numero dei partecipanti ai corsi ha cominciato a scendere agli inizi degli anni ottanta ed è poi ripreso alla fine del decennio. Per il 1992-93 è previsto un calo, sia perché il governo ha tagliato le sovvenzioni, sia perché l'inquietudine sul mercato del lavoro non crea la situazione di spirito più adatta per partecipare a corsi di studio.

Gli uomini e le donne frequentano i corsi in numero pressoché uguale, anche se è da segnalare una certa prevalenza delle donne nei circoli di studio, mentre il loro numero va diminuendo più si tratta di corsi centralizzati. Le donne infatti hanno di solito più difficoltà a lasciare le responsabilità familiari per corsi di fine settimana o di maggiore durata.

Abf non ha quasi nessuna formazione centrale, ad eccezione dei corsi interni per funzionari Abf che si occupano dei problemi della formazione.

## *Contenuti dei corsi negli ultimi due anni*

*Abf*: Non si può dire che il contenuto dei corsi sia cambiato sostanzialmente dall'inizio dell'Abf ai nostri giorni. Quello che più si è modificato è stato il materiale di studio, tenendo soprattutto conto dell'accresciuto livello di istruzione dei lavoratori. Scopo principale è però sempre stato quello di accrescere e rafforzare le conoscenze di base: che un tempo erano innanzitutto saper leggere, scrivere ed esprimersi in pubblico nella propria lingua. Anche quando il governo socialdemocratico alcuni anni fa stanziò fondi speciali affinché l'Abf e le altre unioni didattiche organizzassero corsi di informatica, si può dire che anche questo rientrava nelle competenze di base necessarie per sopravvivere in una società moderna. Il tema dei corsi viene quindi continuamente adattato agli interrogativi che lo sviluppo sociale pone. Così ora l'Abf, in collaborazione con la Radio televisione educativa (Utbildningsradio), il cui ruolo formativo è previsto da una convenzione tra stato e televisione nazionale, sta lavorando ad un grosso progetto operativo dall'autunno del 1993. Si tratta di un'attività capillare in corsi di economia, concepiti a partire dagli interessi del singolo, dai suoi problemi e dai suoi timori. Gli svedesi di oggi, praticamente nati e cresciuti nella socialdemocrazia, si trovano ora in uno stato di smarrimento poiché hanno sempre dato per scontati i benefici del welfare state che stanno ora in parte perdendo. Lo scopo è quello di far capire, ai cittadini che frequenteranno i corsi, come funziona un'economia capitalista, quali sono le sue leggi, qual'è stato il progetto economico della socialdemocrazia finora e quale quello dei partiti borghesi. Poiché è maggiore ora la responsabilità del singolo per assicurarsi una certa tranquillità economica, la vecchiaia, la salute, le assicurazioni, è necessario che intenda quale è la logica dei salari, dell'indice del costo della vita, delle crisi di ristrutturazione del sistema. In questo progetto *Economia* saranno trattate anche le questioni dell'integrazione europea. Il tema dell'Europa è del resto, da circa 3 anni, quello intorno al quale si organizzano in assoluto più corsi, da due anni esiste un materiale apposito, e si calcola che continueranno fino al referendum sull'adesione alla Comunità europea, che è previsto per l'autunno del 1994.

Per informare sull'integrazione europea, inoltre, sia Abf che Lo e Tco hanno, sia organizzato direttamente seminari e conferenze sui diversi aspetti dell'integrazione, che finanziato parzialmente seminari organizzati da altri organismi (ad es., «Gli immigrati e l'Europa», organizzato da associazioni di immigrati). Nell'ambito di queste attività l'Abf ha avviato da tempo una collaborazione con la Radio educativa (Utbildningsradio), la Casa editrice Brevskola e l'unione didattica del sindacato degli impiegati Tbv per elaborare insieme una metodologia per realizzare il progetto «Economia», che vuole insegnare ai lavoratori le nozioni di base economiche, partendo dai problemi dell'individuo per arrivare all'Europa e al mondo.

## *Lo*

I temi predominanti negli ultimi due anni sono stati: il problema della dirigenza sindacale; la comunità europea; il metodo di lavoro sindacale. I corsi di informatica (numerati tra l'81 e l'84) sono in diminuzione, anche per saturazione del mercato. Sono poi numerosi anche i corsi di lingua svedese per stranieri, di inglese, tedesco e di determinate materie scolastiche come matematica o educazione civica. Attualmente i corsi di studio dedicati ai vari aspetti dell'integrazione europea sono in senso assoluto il tema principale dei corsi. I primi corsi dedicati a questo tema hanno avuto inizio 5 o 6 anni fa, ed erano organizzati a livello centrale. L'informazione che viene data in questi corsi cerca di essere neutrale, rispetto alla decisione che la Svezia dovrà prendere probabilmente alla fine del 1994 di entrare o no nella Comunità europea, anche se l'orientamento del centro della Lo e della maggioranza dei quadri è favorevole.

## *Rapporti tra movimento sindacale e università*

Non c'è stata, finora, in Svezia, una collaborazione organica del movimento operaio con le università. Esiste attualmente la cosiddetta *Università di Bommersvik* dove 25 giovani della Ssu (Gioventù socialdemocratica) studiano scienze politiche a livello universitario. Gli insegnanti sono professori universitari che appartengono all'organizzazione socialdemocratica. Le lezioni hanno luogo a Bommersvik, presso il Centro studi della gioventù socialdemocratica, e sono svolte nel corso di dieci fine settimana all'anno, e con molti studi da svolgere a casa. Tale corso è ovviamente a spese dell'organizzazione e non dà alcun titolo riconosciuto. Il corso corrisponde al bisogno molto sentito di aumentare le conoscenze relative all'economia, alla politica e all'uso dei mezzi di comunicazione di massa.

Il presidente della Gioventù socialdemocratica sta ora elaborando un progetto di convenzione con un'università, perché un certo numero di iscritti possa studiarvi scienze dello stato, a partire dall'autunno 1993.

Per quel che riguarda l'Abf, c'è stata scarsa collaborazione con le università, perché lo scopo istitutivo dell'Abf è proprio quello di favorire la formazione di persone che non hanno un alto livello di istruzione, quindi con bisogni culturali diversi da quelli universitari. C'è stata invece una collaborazione tra l'Abf e la Facoltà di pedagogia dell'Università di Linköping, per quanto riguarda appunto la didattica e la metodologia dell'insegnamento. Tra l'altro, è proprio l'Università di Linköping a formare, mediante un corso di studi apposito, gli insegnanti delle Università popolari (Folkhögskolor). Sia da parte sindacale, comunque, che da parte dell'Abf, esiste l'impressione che una tale collaborazione si accentuerà nel futuro. C'è già un progetto della Lo in proposito .

## *Le strutture di ricerca*

È opportuno innanzitutto distinguere tra ricerca legata alle scelte più immediate di politica sindacale della Lo (raccogliere e analizzare informazioni, svolgere indagini, analizzare dal punto di vista sindacale problemi diversi del mondo del lavoro), che è una vecchia tradizione del movimento sindacale svedese, e la ricerca più propriamente scientifica.

Nella Lo funziona una Unità di ricerca (Forskningsenhet) che si occupa dei problemi e delle politiche della ricerca; attualmente il segretario è Lars Fernvall. Dopo un vivace dibattito nel corso della prima parte degli anni settanta, nel Congresso del 1976 venne presentata una mozione votata a maggioranza con la quale si chiedeva che il sindacato si impegnasse maggiormente nel settore della ricerca scientifica, partecipando di più al dibattito tra i ricercatori e tenendosi continuamente aggiornato sui risultati del lavoro di ricerca. Il congresso decise di aprire un'indagine sul tema, dalla quale scaturì una relazione al successivo Congresso del 1980, nel quale venne deciso di creare una Commissione sulle politiche della ricerca dove sono rappresentate tutte le federazioni di categoria. Parallelamente veniva svolta un'indagine statale sugli enti di ricerca in Svezia (Forskningsrådsutredning) che durò sette anni e nelle cui conclusioni si sosteneva che i salariati e le loro organizzazioni avevano troppa scarsa influenza sulle politiche della ricerca, né possono commissionarne di propria, né sono presenti negli enti pubblici che la svolgono. Effettivamente non è facile per una federazione di categoria togliere soldi ad altre attività più urgenti per dedicarli alla ricerca.

Comunque il risultato di questo dibattito fu che sia la Lo decise di stanziare finanziamenti particolari alle proprie attività di ricerca, mentre il parlamento - dopo i tre anni di governo borghese - decise di stanziare i «Mezzi di avviamento alla ricerca» (Forskningsintieringsmedel), per dare al sindacato la possibilità di muovere i primi passi in questo campo. D'altro canto, rispetto ad altri paesi europei, si fa tradizionalmente poca ricerca in Svezia al di fuori dell'Università, e i ricercatori universitari solitamente vogliono essere «indipendenti» e non essere troppo coinvolti nel dibattito politico-culturale, come avverrebbe facendo lavoro di ricerca su commissione del sindacato, anche se ovvia-

mente vi sono ricercatori e studiosi che prendono parte attiva nel dibattito sindacale e politico-culturale.

Da allora la Lo ha ricevuto stanziamenti per circa due milioni di corone l'anno; anche Tco e Saco hanno ricevuto un contributo, sebbene inferiore. la Lo ha prevalentemente utilizzato questi fondi per: predisporre progetti, preparare propri ricercatori, avviare collaborazioni di ricerca ed istituire numerosi corsi e seminari sui risultati e sulle politiche di ricerca. Nei primi cinque anni le risorse disponibili sono state utilizzate per iniziative delle federazioni di categoria; ad esempio per avere maggiori informazioni su problemi specifici, particolarmente quelli relativi all'ambiente di lavoro, oppure per svolgere analisi branch (capire ad esempio perché determinati settori industriali non si sviluppavano tecnologicamente in modo adeguato, ecc.).

Nel 1986, in un periodo di rilevanti profitti per le imprese, furono introdotte importanti innovazioni: su proposta del governo il parlamento introdusse i Förnyelsefonder, relativi ai Renewalfonds, i Fondi di rinnovamento. Veniva così stimolata la collaborazione tra direzioni aziendali e sindacato, al fine di sviluppare la formazione e la ricerca. Le risorse per i Fondi erano ricavate dai profitti che superavano un determinato livello e che venivano versati in un fondo speciale finalizzato a questo scopo. In cambio le imprese potevano fruire di sgravi fiscali. Apparve però subito chiaro che i sindacati regionali e locali non avevano al proprio interno le competenze necessarie per affrontare le questioni di politica della ricerca che così si determinavano. Nacque così l'idea di diffondere i *circoli di ricerca* (forskningscirklar), che già si praticavano nella regione meridionale della Scania; a differenza dei normali circoli di studio, ai quali comunque si ispirano, non hanno finalità formative, ma di analisi dei problemi tecnico-produttivi, dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro. I circoli di ricerca in genere sono costituiti da 2 o 3 ricercatori e 8-10 attivisti sindacali, che lavorano assieme in questo lavoro di analisi, ricerca e proposta.

Sempre nel 1986 la *proposta politica per la ricerca* del governo (forskningspropositionen) concede al sindacato un altro stanziamento: si creano così strutture di collaborazione tra ricercatori e sindacato a livello regionale. Per la Lo vengono così da allora impiegate nell'insieme 10 persone a contratto e a tempo parziale nelle maggiori provincie; tra questi dieci alcuni avevano un'esperienza di ricerca, altri di attività sindacale. Loro compito è stato quello di avviare circoli di ricerca nella propria regione, spesso in collaborazione con le Università locali; si è così arrivati ad un massimo di sessanta circoli nel corso di un anno. Nell'ultima proposta politica per la ricerca del governo borghese non si nominano neppure le organizzazioni sindacali, e del resto una sola volta la parola cittadino. Non ci sono stati quindi nuovi finanziamenti, ma ne sono rimasti di vecchi accortamente utilizzati. Attualmente il movimento sindacale sta facendo pressioni sul Ministero del lavoro per avere altri finanziamenti. A questi dieci ricercatori è concessa una sufficientemente ampia libertà d'azione: ogni distretto traccia il proprio programma e l'Unità di ricerca centrale coordinata da Fernvall, da un lato si limita a controllare che si dedichino allo sviluppo del lavoro di ricerca e non ad altre questioni sindacali, mentre contemporaneamente fornisce aiuti attraverso incontri, network e scambi di esperienze. Ad opinione dello stesso Fernvall, i Fondi di rinnovamento non hanno pienamente raggiunto gli scopi per i quali erano stati istituiti. È capitato con una certa frequenza che nelle trattative i sindacati locali magari tagliassero le spese di ricerca a favore di aumenti salariali, oppure che le imprese rivendicassero per sé il lavoro di ricerca lasciando al sindacato quello di formazione.

Questo non fa venire meno una considerazione positiva sull'esperienza svolta, e soprattutto si ritengono tuttora validi e attuali gli scopi che ci si era prefissi con i Fondi. C'è molto interesse da parte di ricercatori, pedagogisti ed enti internazionali verso questi circoli di ricerca «in partecipazione» tra ricercatori ed attivisti sindacali. Il metodo di insegnamento è stato elaborato in collaborazione con pedagogisti e studiosi delle tecniche di comunicazione. La combinazione di lavoratori e ricercatori è qualcosa di unicamente svedese, a parere di Fernvall che ha illustrato quest'esperienza in numerosi incontri internazionali, in particolare in Inghilterra e Germania. Interesse è stato espresso da diversi organi della Comunità, che ha realizzato un progetto di studio sulla collaborazione tra sindacato e ri-

cerca. Si tratta complessivamente, come abbiamo detto, di un massimo di sessanta circoli di ricerca l'anno, con 400-600 partecipanti quindi.

I circoli di ricerca non sono, sottolinea Fernvall, la stessa cosa dei circoli di qualità giapponesi: non sono così rigide le regole di funzionamento e soprattutto i fini non sono dettati esclusivamente dalle imprese; nei circoli di ricerca svedesi l'iniziativa è del sindacato e, nei casi dubbi, è l'interpretazione sindacale ad avere in genere la meglio. Così si può senz'altro dire che i circoli hanno avuto effetti molto positivi sui lavoratori che ne facevano parte, stimolando capacità di iniziativa e fiducia in se stessi. Buona è anche la collaborazione con le imprese: non è un caso che generalmente si tengono durante l'orario di lavoro, piuttosto che nel tempo libero; benché non siano costrette, le imprese generalmente acconsentono a tenere i circoli durante l'orario di lavoro, perché vedono nei circoli stessi possibili vantaggi per le imprese.

Attualmente, a causa della politica del governo borghese, la sopravvivenza futura dei circoli è incerta; ma poiché nell'ultima proposta governativa sulle politica di ricerca si menziona la necessità di «diffondere le conoscenze nell'ambito dell'ambiente di lavoro», il sindacato sta cercando di convincere il ministero ad utilizzare questo tipo di circoli. Anche se, occorre sottolinearlo, sindacati e governo hanno differenti punti di vista sull'argomento: il governo borghese è più interessato ad informare i dirigenti delle imprese che gli operai e gli impiegati.

Per quanto riguarda gli organi comunitari, si aprono diverse possibilità dopo l'approvazione del quarto programma quadro della Comunità relativo alla ricerca. I due temi centrali sono la mancanza di collaborazione tra aziende in Europa, a paragone di Giappone e Stati Uniti, e la difficoltà con cui le conoscenze emerse dai programmi di ricerca comunitari trovano poi applicazione pratica.

Oltre queste più recenti strutture e iniziative relative al rapporto sindacato-ricerca, bisogna infine ricordare che l'Abf pur non avendo strutture di ricerca proprie, collabora dalla loro fondazione con i seguenti centri di ricerca:

- *L'Arbetslivscentrum* (Centro per la vita lavorativa), istituito nato per decisione governativa nel 1978, si dedica ai problemi sociali e psicologici della vita lavorativa, con al centro la situazione dei lavoratori. Uno dei filoni principali di lavoro è costituito dai temi connessi alla codecisione. L'istituto possiede anche un centro di documentazione e informazione. Tra i ricercatori del Centro tra l'altro lavora Rudolf Meidner, l'ideatore dei fondi salariali o Fondi Meidner.

- *L'Arbetsmiljöfonden* (Centro per l'ambiente di lavoro), che si occupa in particolare dei miglioramenti tecnologici e sanitari relativi all'ambiente di lavoro. Pubblica materiali informativi, manuali, relazioni e organizza campagne di carattere informativo. Esiste inoltre un servizio di informazione che risponde a quesiti, aiuta ricercatori, informa sulle ricerche in corso.

- *L'Arbetsmiljöinstitutet* (Istituto per l'ambiente di lavoro), che si dedica soprattutto alla prevenzione sanitaria, medica e relativa ai danni da agenti chimici.

- *L'Arbetarrörelsens* (Archivio del movimento operaio), fondato nel 1902 dalla Lo e dal Partito socialdemocratico è il più antico archivio del mondo nel suo genere, dal 1965 è divenuto una fondazione. È il più grande archivio storico del movimento operaio svedese e conserva documentazione sia di carattere internazionale, nazionale e locale; oltre alla raccolta dei documenti sostiene e aiuta la ricerca storica sui diversi argomenti che riguardano il movimento operaio. Vi lavorano 26 persone a tempo pieno e vi sono a disposizione altri 20 posti per ricercatori. La biblioteca possiede oltre 100.000 volumi, oltre a giornali e riviste, per la metà circa in svedese. Sono conservati inoltre 100.000 foto, 10.000 manifesti, 600 bandiere, distintivi, ecc. L'Archivio è collegato ad analoghe istituzioni di dimensioni minori presenti in diverse città svedesi.

## *Finanziamenti e normativa che regolano svolgimento e fruizione delle attività di formazione*

*Finanziamenti.* Dal dopoguerra, grazie anche all'ininterrotta presenza al governo dei socialdemocratici apertamente favorevoli all'educazione popolare, le sovvenzioni e i sostegni alle unità didattiche sono state proposte ed approvate ogni anno in occasione della discussione in Parlamento del bilancio. Forse sarebbe stato auspicabile sulle politiche di sostegno una legislazione più organica, questo probabilmente avrebbe reso più difficili i tagli avvenuti dopo la vittoria del governo borghese un anno fa.

I finanziamenti sono sia di origine statale, che provinciale e comunale. Con il cambio di governo sono stati sospesi i finanziamenti particolari che venivano dati fino all'anno scorso per lo studio delle leggi sulla codecisione e sull'ambiente di lavoro. I finanziamenti statali, provinciali o comunali, sono basati sul numero di ore di corso organizzate dalle diverse unioni didattiche. Oltre a questi, anno per anno, lo stato può decidere investimenti particolari in determinati campi o su determinati temi, come l'informazione sulla Comunità europea o contro la xenofobia e il razzismo, ecc. Esistono poi fondi speciali dello stato destinati alla formazione dei disoccupati ed ai quali possono attingere sia i movimenti sindacali che le unioni didattiche.

Lo 0,27% delle tasse che pagano tutti i cittadini è destinato alla formazione degli adulti. Altre quote sono pagate dai datori di lavoro e sono riservate appunto al finanziamento dell'attività di studio. Oltre alle leggi già citate sulla codecisione, sul diritto allo studio, esiste la legislazione relativa all'educazione degli adulti che consente al sindacato di chiedere finanziamenti per una parte dei suoi corsi.

*I congedi per le attività di formazione.* Se un lavoratore ha un qualsiasi tipo di incarico sindacale registrato, può seguire i corsi di formazione sindacale durante l'orario di lavoro, dopo averne dato preavviso nei termini prescritti, ed ha diritto ad un congedo pagato dal datore di lavoro. Le ore disponibili sono approssimativamente 4 per iscritto, quindi a 40 ore di congedo retribuito annuo in una piccola ditta con dieci iscritti. La regolamentazione precisa è affidata ai contratti di categoria. Analogamente i responsabili della sicurezza e dell'ambiente sul luogo di lavoro possono partecipare a corsi durante l'orario di lavoro, con congedo pagato. Non esiste però un periodo di tempo massimo fissato.

Per gli studi a livello di base, fino al termine della scuola dell'obbligo, esiste come abbiamo già visto un congedo pagato dallo stato. In determinati casi, e se esistono le condizioni finanziarie, può essere esteso fino agli studi liceali.

Quando i lavoratori privi di incarichi sindacali invece chiedono il permesso di seguire corsi di formazione consigliati dal sindacato durante l'orario di lavoro, è il sindacato a rimborsare le ore di lavoro perdute.

La legge sulla presenza dei delegati sindacali nei consigli di amministrazione delle imprese (1973) consente anche al sindacato di avere un suo rappresentante negli organi dirigenti, al quale viene pagato dall'impresa il congedo ed il tempo necessario per gli studi.

La partecipazione ai circoli di studio dell'Abf si fa nel tempo libero. Abf del resto non rimborsa mai i partecipanti, si limita ad offrire gli strumenti e collabora appunto con il sindacato al quale compete trovare le forme di finanziamento.

### ***Riferimenti bibliografici***

Oltre ai testi e ai documenti citati nelle note, per la stesura della presente scheda si sono inoltre consultati:

- Abf, *Aktionsprogram 1992-95*, (Programma di azione), Borlänge 1992.
- Abf, *Verksamhetsberättelse 1991-92*, (Relazione dell'attività svolta), Borlänge 1992.
- Abf, *Idéprogram*, (Programma di idee), Borlänge 1992.
- Lo, *Kurskatalog*, (Catalogo dei corsi) 1992 e 1993.
- Lo, *Facklig studieorganisation Rapport från Lo-skolenhet* (Organizzazione degli studi sindacali. - Rapporto dall'Unità Scuola della Lo), Stockholm 1987.
- Lo, *Rapporter från arbetsgruppen PUTS*, (Rapporto del gruppo di lavoro Puts), Parte 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup>, Stockholm 1991.
- Lo, *Det utvecklande arbetet, En rapporttill Lo-Kongressen 1991*, (Il lavoro che fa evolvere, Una relazione per il Congresso della Lo), Stockholm 1991.
- Svenska Kommunalarbetareförbundet, Avd. 10, *En berättelse om året*, (Federazione svedese dei dipendenti comunali, decimo reparto, Un rapporto sull'anno trascorso), Stockholm 1991.
- Tco, *Facta 1993*.

## *Appendice*

### *Medbestämmandelagen (Mbl), anno 1977, Legge sulla Codecisione*

Le norme contenute in questa legge si possono suddividere in tre gruppi: norme riprese da leggi precedenti sulla pace lavorativa; nuove norme sulla codecisione e sul rafforzamento del diritto a trattative; norme generali.

Del primo gruppo fanno parte quelle norme che stabiliscono il diritto dei datori di lavoro e dei lavoratori di appartenere alle loro rispettive organizzazioni (organizzazioni di datori di lavoro e sindacati dei lavoratori). Furono stipulate in Svezia per la prima volta nel 1936.

Viene poi affermato l'obbligo di ricorrere a trattative tra le parti (ma non l'obbligo di trovare un accordo) e vengono stabilite le regole per tali trattative: la parte che vuole aprire trattative deve farne richiesta, l'incontro deve avvenire entro due settimane se è una trattativa locale, altrimenti entro tre. Viene precisato il diritto al congedo per partecipare a trattative ed il diritto delle parti di prendere visione di documenti prodotti dalla controparte.

Gli articoli 23-31, 41-43, e 45 descrivono i contratti collettivi, chi rientra nell'accordo, quali eccezioni sono consentite, come si denunciano i contratti collettivi. C'è una sezione, art. 41, che riguarda le misure di lotta e l'obbligo di pace sociale. La regola generale è che se si è raggiunto un contratto collettivo c'è un obbligo di pace sociale su tutte le questioni contemplate nel contratto. Le misure di lotta consentite sono lo sciopero, la serrata, il blocco e il boicottaggio. Non è lecito invece trattenere un salario già guadagnato. Sono permesse le misure di simpatia, a condizione che la parte alla quale si vuole esprimere simpatia abbia diritto di passare a misure di lotta. L'art. 42 precisa che né i datori di lavoro né i lavoratori possono organizzare una misura illegale di sciopero. Entrambi, art. 43, hanno l'obbligo di aprire trattative per far terminare le misure di lotta non previste dalla legge. Nell'art. 45 si precisano i tempi di preavviso prima delle misure di lotta.

Le regole nuove riguardano: il rafforzamento del diritto di condurre trattative (art.11-14); l'ampliamento del diritto all'informazione (art. 18-22); l'invito alle parti a stipulare accordi di codecisione (art.32); il diritto dei dipendenti ad avere una certa priorità di interpretazione (art.33-37); il diritto di veto dei lavoratori nelle questioni di appalto (art. 38-40).

Tutte le nuove regole hanno in comune il fatto che i diritti dei lavoratori si riferiscono al sindacato e non ai singoli iscritti.

Le disposizioni generali precisano i casi in cui sono consentite eccezioni: non è possibile discutere dell'orientamento e della finalità di un'organizzazione se si tratta di organizzazioni a fini religiosi, scientifici, artistici, sindacali, politici, ecc. Così, ad es., i giornalisti non possono chiedere trattative sull'orientamento politico del giornale, o i dipendenti di un'associazione contro l'accolismo mettere in discussione tale finalità.

### *Förtroendemannalagen, 1974, Legge sugli incarichi di fiducia sul lavoro*

Lo scopo principale di questa legge è di garantire la sicurezza de posto di lavoro alle persone con incarichi sindacali. Dopo il grande sciopero del 1909, infatti, furono costretti ad emigrare un gran numero di responsabili sindacali. L'idea centrale della legge è che datori di lavoro e dipendenti devono avere le stesse condizioni di trattamento, cioè la possibilità di seguire le trattative durante le ore di lavoro.

La legge dà diritto al tempo libero per svolgere il lavoro sindacale, tenere i contatti con gli iscritti, l'uso di un locale e di altri sussidi. É necessario che vi sia un contratto collettivo applicato in quel luogo di lavoro, che la persona avente l'incarico sindacale sia impiegato dal datore di lavoro, che il

responsabile sindacale sia iscritto al fackklubb locale e che la sua nomina sia stata comunicata al datore di lavoro.

Non può godere i benefici della legge chi si occupa, ad es., del comitato feste o della cassa del fackklubb, perché questo riguarda solo gli iscritti. Invece l'organizzatore degli studi può essere tutelato dalla legge, anche se non si tratta di studi sindacali, perché il diritto allo studio è sancito da apposita legge. Il responsabile sindacale ha diritto al «tempo libero necessario» per svolgere le sue funzioni. Quanto sia questo tempo, deve essere definito attraverso trattative con il datore di lavoro. In questo tempo possono rientrare corsi che gli permettano di svolgere meglio le sue funzioni. La legge prevede anche che il datore di lavoro fornisca al responsabile sindacale locali e mezzi per svolgere il suo lavoro e che in generale non subisca nessun tipo di vessazione o di peggioramento delle condizioni di lavoro. Deve anche essere protetto contro il licenziamento. Se le parti non si accordano sull'interpretazione degli articoli della legge, l'interpretazione del sindacato ha priorità, finché non si giunga ad un chiarimento definitivo.

### *Attività di studio nelle unità didattiche svedesi*

In Svezia sono presenti 11 Unità didattiche che fanno riferimento a sindacati, chiese, associazioni di solidarietà, raggruppamenti femministi, fondazioni autonome, tra le quali vi è l'Abf e la Tbv, che organizzano sul territorio nazionale i circoli di studio.

*Attività dei circoli di studio nell'anno scolastico 1991-92*

Unioni	circoli		alunni		ore	
	n.	%	n.	%	n.	%
Abf	102.728	30.3	920.961	30.0	3.395.199	30.2
Tbv	25.248	7.4	221.063	7.2	861.831	7.7
Altre*	221.326	62.3	1.928.110	62.8	6.938.942	62.1
Totale	339.302	100.0	3.070.134	100.0	11.239.972	100.0

\* Complessivamente 9.

Come si vede dalla tabella Abf e Tbv organizzano assieme il 38% dell'insieme dei circoli di studio, ma se guardiamo agli argomenti questa percentuale sale al 58% per i temi che riguardano le scienze sociali (48% Abf, 10% Tbv); sono cioè Abf e Tbv che organizzano la maggior parte dei circoli riguardanti i problemi sociali. Da rilevare infine che la durata media dei circoli di studio organizzati da Abf e Tbv è di 40 ore circa.

## CGIL\*

### *I precedenti*

Come già abbiamo visto più ampiamente nell'introduzione a questa ricerca, mentre lo sviluppo del movimento operaio e sindacale in altri paesi europei, già alla fine del secolo scorso o all'inizio di questo, si accompagna alla nascita di strutture formative e culturali che si intrecciano con la loro storia, non altrettanto si può dire per il nostro paese. E' ai limiti elitari e corporativi del rapporto intelletuali e popolo nel nostro paese, che bisogna risalire per capire la debolezza e la discontinuità con cui la più grande organizzazione sindacale italiana, la Cgil, ha condotto le proprie attività educative. L'impegno anche generoso dei singoli è andato nei porsì alla guida delle organizzazioni democratiche popolari sociali o politiche, e non nel e non nell'«aiutare i diseredati a rilevarsi da sé medesimi»; ribadendo con questo, sia pure in maniera nuova, il tradizionale distacco elitario tra dirigenti e diretti, tra cultura e popolo.

### *La formazione in Cgil nel secondo dopoguerra*

Se ci fu un'attività di formazione sindacale nella prima confederazione sindacale italiana, la Cgl (la Confederazione generale del lavoro di indirizzo socialista), sorta a Milano nel 1906 nei locali della Camera del lavoro alla presenza di 500 delegati nazionali delle Federazioni di categoria e delle Camere del lavoro e sciolta nel 1926 con le leggi eccezionali fasciste, non ne è rimasta traccia storica ed è quindi lecito pensare che praticamente non si svolsero attività di questo tipo. Del resto non vi è un ricordo di simili attività neppure per la Cil (la Confederazione italiana dei lavoratori di orientamento cattolico fondata nel 1918 a Roma) e per la Uil di indirizzo anarco sindacalista (L'Unione italiana del lavoro che nel 1918 sorse dalla Usi, (l'Unione sindacale italiana fondata nel 1910). Nella breve vita della Cgil unitaria sorta dopo il fascismo nel 1944 con il Patto di Roma, dove fu largamente prevalente non un orientamento culturale autonomo ma gli orientamenti politici e ideologici delle componenti che la fondarono, comincia a farsi strada la consapevolezza della necessità di una formazione specificamente di carattere sindacale e così al I Congresso nazionale del 1947 si decide che i «Corsi per lo studio dell'organizzazione e l'apprendimento delle necessarie nozioni giuridiche, economiche, tecniche devono essere tenuti presso tutte le Camere del lavoro a cura degli organizzatori più capaci ed esperti. Iniziative di più ampio respiro per elementi più selezionati vanno promosse nei maggiori centri regionali»<sup>107</sup>. La proposta di istituire delle vere e proprie scuole sindacali nei maggiori centri si accompagna alla decisione di avviare una sottoscrizione specificatamente dedicata a quello scopo, sottoscrizione che viene lanciata nel febbraio del 1948, alla vigilia della scissione sindacale che avverrà nel luglio di quello stesso anno.

La scissione interromperà quei propositi, che pure con dei limiti, avrebbero avviato dal punto di vista formativo e culturale una fase nuova del sindacalismo italiano. Una fase nuova non solo dal punto di vista culturale, essendo la formazione sindacale la base su cui costruire un'autonomia cultu-

---

\* Per la stesura della seguente scheda sono stati intervistati: *Fiorella Farinelli*, segretaria nazionale Cgil al momento dell'intervista; *Bruno Roscani*, già direttore della scuola di Ariccia; *Alfiero Boschiero*, responsabile dell'Ufficio formazione nazionale Cgil; *Francesco Mancuso*, dell'Ufficio formazione nazionale Cgil; *Saul Meghnagi*, direttore dell'Istituto superiore di formazione; *Anna Maria D'Ottavi* ricercatrice.

<sup>107</sup> Cfr. P. Cerretti e B. Roscani, *L. Formazione sindacale come risorsa dell'organizzazione*, Roma 1988, p. 13.

rale vera delle organizzazioni sindacali sia rispetto al padronato, ma anche riguardo ai diversi orientamenti politici che porteranno alla scissione. Dopo la scissione sarà la Cisl, nello sforzo di fondare una propria autonomia rispetto alla preponderante presenza sindacale social-comunista, a sviluppare intorno al Centro studi di Firenze e a Mario Romani, docente della Cattolica, un'attività rilevante di formazione sindacale.

Contrariamente ad un'opinione che si diffonderà in seguito, che fa coincidere la nascita della formazione sindacale Cgil con l'avvio della scuola di Ariccia nel 1966<sup>108</sup> e che per il periodo precedente ritiene che l'unica formazione del militante sia quella politica fornita loro dai partiti della sinistra, in realtà l'avvio della formazione in Cgil è sostanzialmente contemporanea a quella della Cisl. Il primo corso nazionale trimestrale viene organizzato nel marzo 1950 a Riccione insieme alla Lega delle cooperative<sup>109</sup>, mentre il secondo nella scuola sindacale centrale di Grottaferrata, che inizia le proprie attività a cavallo tra il 1951 e il 1952<sup>110</sup>. La scuola di Riccione, che concretamente viene organizzata presso un albergo nella bassa stagione turistica, funziona anche come scuola provinciale della Camera del lavoro di Modena, mentre nello stesso periodo sono attive anche delle scuole a Bologna<sup>111</sup>, Reggio Emilia, con corsi di studio della durata di due o tre mesi; mentre a Milano, Torino e Novara e in altre Camere del lavoro si organizzano una serie di brevi corsi<sup>112</sup>. Promotore di queste attività di studio è soprattutto Agostino Novella, responsabile dell'organizzazione Cgil, che in quegli anni apre in Cgil, in conflitto anche con Di Vittorio, una battaglia sulla necessità di un'iniziativa sindacale meno centralizzata, più presente nelle aziende e più legata alle concrete e diverse condizioni di vita e di lavoro, muovendosi quindi verso la necessità di una «contrattazione articolata» che in quel periodo sarà più esplicitamente sostenuta dalla Cisl.

Mentre la scuola centrale di Grottaferrata conduce le proprie attività - nei primi tre anni si tengono 11 corsi di tre mesi ciascuno frequentati da 348 allievi<sup>113</sup> che vengono affiancate da quelle svolte dal patronato Inca sempre a Grottaferrata, è soprattutto sui corsi decentrati che si concentra lo sforzo maggiore: in alcune Ccdl si costituisce la Commissione scuola, mentre l'indicazione è comunque quella di nominare un responsabile a pieno tempo delle attività di formazione sindacale. Nel 1954 sono 32 le Ccdl nelle quali si tengono corsi particolarmente dedicati ai compiti e ai problemi delle Commissioni interne, delle Rappresentanze sindacali aziendali, istituite dalla conferenza di organizzazione del dicembre 1954, o spesso partendo da temi di carattere provinciale e locale, dalla concreta esperienza sindacale dei partecipanti ai corsi<sup>114</sup>. Sempre del 1954 infine è l'avvio di una collana di materiali, prodotta dall'Ufficio nazionale di organizzazione in collaborazione con la Scuola centrale, per «Brevi corsi per attivisti»; i primi materiali preparati sono sulle strutture del sindacalismo di classe in Italia dalle origini al fascismo, sull'organizzazione della Cgil, sulle strutture di fabbrica e sui metodi di elaborazione politica e di direzione<sup>115</sup>.

---

<sup>108</sup> Emblematica di un'opinione diffusa la ricerca dell'Isfol e curata da L. Pero, *La formazione sindacale in Italia, Quaderni di formazione Isfol*, n. 82-83, settembre - dicembre 1982.

<sup>109</sup> 69 sono gli allievi (di cui 34 dirigenti sindacali) per un totale di 52 lezioni e 12 conferenze. Cfr. M. L. Righi, *Educazione alla democrazia e formazione dei quadri nell'esperienza della Cgil (1948-54)*, p.112; in G. Memo (a cura di), *Cultura politica e democrazia, La formazione politica in Italia e nei partiti della sinistra europea*, n.17 di *Materiali e atti del Crs*, supplemento al n. 2 marzo-aprile 1990 di *Democrazia e diritto*.

<sup>110</sup> *Ibidem*, pp. 115 e 128.

<sup>111</sup> *La scuola sindacale e cooperativa di Bologna aveva iniziato le sue attività nel 1950 e nei primi 28 mesi aveva organizzato 9 corsi*, con 380 partecipanti. Cfr. M. L. Righi, *Educazione alla democrazia...*, cit., p. 116.

<sup>112</sup> Durante il 1952-53 dieci Ccdl hanno svolto 113 corsi - collegiali e serali - attraverso i quali sono passati 2.865 dirigenti sindacali, di cui 285 donne, in P. Tabarri, *Organizziamo i brevi corsi*, in *l'Attivista sindacale*, a. II, s.n., ottobre 1953; citato da M. L. Righi, *Educazione alla democrazia...*, cit., p. 123; vedi anche p. 112.

<sup>113</sup> La direzione della scuola era affidata a tre funzionari, mentre sono utilizzati come docenti anche membri del gruppo dirigente Cgil, dell'Ufficio studi confederale (nel quale lavoravano tra gli altri Bruno Trentin, Vittorio Foa, Ruggero Spesso, Idomeneo Barbadoro) ed altri come Antonio Pesenti, Alberto Caracciolo, Giulio Trevisani ed Emilio Sereni. Cfr. M. L. Righi, *Educazione alla democrazia...*, cit., p. 128.

<sup>114</sup> *Ivi*, pp. 35-37.

<sup>115</sup> *Ivi*, p. 137.

Tutta quest'attività formativa avrà però in seguito un rallentamento e un minore coordinamento, le ragioni sono diverse: innanzitutto Novella che ne era stato il maggiore sostenitore passerà alla Fiom, mentre Secondo Pessi che lo sostituisce non avrà come lui la stessa determinazione ed autorevolezza per fare una battaglia controcorrente, Novella era arrivato ad esempio a minacciare le proprie dimissioni nel 1951 se non si fosse aperta la scuola centrale; poi l'«autocritica» che investirà la Cgil dopo la sconfitta alla Fiat determinerà una discontinuità che oltre a molti effetti positivi forse incise negativamente su un'attività come la formazione, che comunque ha un forte bisogno di continuità e di stabilità di chi se ne occupa, di accumulo e ripensamento critico continuo delle esperienze svolte, ma non di virate a cento ottanta gradi.

### *I caratteri della formazione Cgil*

E qui si tocca il punto debole della formazione sindacale Cgil, emerso sin da questo inizio degli anni cinquanta e che si riprodurrà in seguito determinando interruzioni e dispersione delle esperienze, maggiori di quanto sia ad esempio avvenuto nella Cisl. Anche in Cisl dopo la prima fase guidata da Mario Romani, che dopo il primo periodo glorioso a cavallo tra gli anni cinquanta e sessanta andrà in seguito irrigidendosi, si svilupperà, parallelamente ad una battaglia politica interna alla confederazione, un processo di rinnovamento della formazione sindacale, tutt'altro che privo di contrasti e conflitti.

Contrasti che sfoceranno nel rinnovamento non solo di metodi e contenuti, ma anche del gruppo di intellettuali che la orientavano e nel rapporto tra formazione e ricerca; ma questo avviene nell'ambito di una dinamica che ha una sua specificità e autonomia, innanzitutto in una continuità dialettica interna all'area di chi stabilmente si occupava di formazione. Chi deve svolgere e organizzare delle attività formative deve possedere conoscenze e tecniche specifiche, una professionalità, anche quando si tratta di un formatore volontario, diversa da quella del normale dirigente sindacale, anche se occorrono persone che abbiano non solo teorica, ma anche concreta e viva conoscenza della vita sindacale. Mentre la Cisl ha costantemente avuto e curato, sia pure con alti e bassi, quest'area relativamente autonoma di formatori, così non si può dire della Cgil che ha sempre destinato alla direzione e all'organizzazione nazionale della formazione sindacale sindacalisti provenienti da altre esperienze, che dopo un periodo tornavano ad altre esperienze. Si è spesso individuato la ragione della minore continuità, ed anche della minore quantità in alcuni periodi, della formazione sindacale Cgil in una supplenza svolta dalla formazione politica dei partiti della sinistra, nei quali si riproduceva la «matrice ideologica» dei militanti della Cgil<sup>116</sup>; in realtà non solo il Psi non ha mai svolto un'attività formativa di qualche rilievo, ma la stessa formazione politica nel Pci ha sostanzialmente risentito degli stessi difetti di quella della Cgil, con periodi anche lunghi di interruzione pressoché, totale per la formazione di base e forte riduzione di quella per i quadri, inoltre anche nel Pci consueta era la prassi di affidare la formazione a funzionari politici che ricoprivano quest'incarico solo in una fase o periodo della loro attività<sup>117</sup>. In realtà, pur nella debolezza più generale delle attività di formazione all'impegno sociale e politico nel nostro paese, un po' diverso è stato il rapporto tra cultura e politica, intellettuali e politica nel mondo cattolico e nella sinistra laica. Dietro la Cisl c'era un mondo cattolico con una diffusa struttura culturale e formativa, dalla quale naturalmente giunsero intellettuali che si impegnarono, certamente con capacità didattiche e competenze, nella formazione sindacale; con un ruolo anche determinante sulla creazione della cultura politica e sindacale della confederazione, ma in una distinzione netta di ruoli con il gruppo dirigente politico, espresso praticamente totalmente dal mondo del lavoro. La Cgil, l'area della sinistra politica laica, non aveva storicamente questo retroter-

---

<sup>116</sup> Così pronuncia la ricerca dell'Isfol curata da L. Pero, *La formazione sindacale...*, cit., p. 65. Ma anche protagonisti della formazione Cgil come A. Di Gioia e C. Pontacolone, in *La scuola Cgil di Ariccia negli anni '60*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 37, luglio - agosto 1972, p. 97.

<sup>117</sup> Cfr. G. Memo, *La scuola di partito nel Pci*, in Guido Memo (a cura di) *Cultura politica e democrazia...*, cit.

ra nel mondo formativo, neanche in quello pubblico, che ad esempio in Francia è tradizionalmente a grande maggioranza laico e vicino alla sinistra; e poi la sua era una cultura antagonista rispetto a quella prevalente, autoreferenziale rispetto alle strutture culturali tradizionali; se poi i partiti della sinistra avevano importanti punti di riferimento in un élite culturale prestigiosa, ma soprattutto nel campo filosofico e storico, così certo non si poteva dire che fosse la situazione nel campo delle discipline economico-sociali e giuridiche, che si occupano del terreno d'azione del sindacato. Non è un caso che, con un apparente paradosso, a differenza della Cisl la Cgil potrà annoverare nel suo gruppo dirigente nazionale uomini di formazione intellettuale, perché erano giunti in Cgil dalle fila della Resistenza sulla base di una scelta di impegno politico, non in quanto studiosi o formatori. Anche se l'Ufficio studi Cgil, la cui storia è di grande interesse, fu un momento importante nel rapporto tra questi giovani intellettuali e il sindacato. Che poi lo studio e la formazione non abbiano mai avuto uno status autonomo e riconosciuto in Cgil è confermato dal fatto che non vi è mai stata un'attività formativa o di aggiornamento che coinvolgesse i gruppi dirigenti, a differenza di quanto, sia pure con dei vuoti anche per lunghi periodi, è avvenuto nella Cisl.

### *Da nascita di Ariccia alla crisi degli anni ottanta*

Dopo un periodo di rallentamento delle attività formative<sup>118</sup> nel luglio del 1966 viene inaugurata la nuova scuola di Ariccia e il 22 novembre comincia il primo corso. Da allora vi fu un continuo crescendo delle attività formative sino agli anni settanta, un assestamento e poi un rallentamento delle attività centrali e periferiche nel corso degli anni ottanta, sino ad arrivare alla fine di quel decennio alla chiusura delle attività didattiche ad Ariccia e in altre scuole regionali sorte nel corso degli anni settanta-ottanta<sup>119</sup>. L'avvio delle attività ad Ariccia avviene alla vigilia del sessantotto e dell'autunno caldo che porteranno, come è noto, tra i lavoratori attivi un gran numero di nuovi iscritti alle tre confederazioni sindacali, che continueranno a crescere sino al 1976, per poi assestarsi sino al 1980 e poi continuamente diminuire sino ai giorni nostri<sup>120</sup>. Le attività di formazione si rivolgeranno prevalentemente ad essi, crescendo e diminuendo con loro. L'ondata di questi nuovi iscritti da inserire nel sindacato ebbe non solo conseguenze sullo sviluppo delle strutture, ma ovviamente anche sull'impostazione e lo svolgimento dei corsi. Sono anni nei quali si parla di 25-30.000 partecipanti all'anno all'insieme delle attività formative svolte dalla confederazione<sup>121</sup> nelle scuole e sul territorio, mentre i centri permanenti regionali dove si svolgono attività formative diventano numerosi come mai era stato nel passato<sup>122</sup>. Se il numero dei partecipanti ai corsi è in sé certamente elevato, anche se sulla cifra

---

<sup>118</sup> I corsi Cgil nazionali organizzati nel 1960-62 sono 28 con 451 partecipanti; nel 1963, 39 con 813 partecipanti; nel 1964, 27 con 621 partecipanti; nel 1965 i partecipanti sono 556. Cfr. P. Cerretti B. Roscani, *La formazione sindacale...*, cit., pp. 135-136.

<sup>119</sup> Vedi le tabelle in appendice con i dati delle frequenze ad Ariccia.

<sup>120</sup> L'indice di sindacalizzazione in Italia salirà tra il 1970 e il 1976 dal 36% al 50%, mantenendosi sostanzialmente a quel livello sino al 1980, per poi scendere intorno al 39% attuale. La Cgil in particolare passerà dai 2.070.524 iscritti attivi del 1968, ai 3.520.428 del 1979, per tornare ai 2.656.437 del 1992, un numero di iscritti un po' inferiore a quello del 1971. Rispetto al totale iscritti, attivi+pensionati, invece la crescita complessiva è continua: dai 2.461.297 del 1968 ai 5.232.744 del 1992.

Cfr.: *Oecd, Working party on industrial relation, Trends in union membership*, 1991 Parigi; E. Biagioni - S. Palmieri - T. Pipan, *Indagine sul sindacato, Profilo organizzativo della Cgil*, Roma 1980; *Tessere e non solo, Laser* n. 1, Laboratorio sulla sindacalizzazione e la rappresentanza Ires Cgil, supplemento a *Nuova rassegna sindacale*, n. 22, 8 giugno 1992; Cgil - Dipartimento politica organizzativa, *Censimento degli apparati e delle strutture Cgil 1992, Sintesi dei risultati per la conferenza stampa*, Roma novembre 1993; e i dati sulla sindacalizzazione 1992 contenuti nell'articolo Trentin: *Sciopero generale, Avanti!*, mercoledì 27 gennaio 1993.

<sup>121</sup> Cfr. *Politica dei quadri e formazione sindacale*, Traccia di lavoro in preparazione del convegno, Ariccia, 9-10 novembre 1978; in P. Cerretti B. Roscani, *La formazione sindacale...*, cit., p. 140.

<sup>122</sup> Nel 1981 erano in funzione, oltre il Centro nazionale di formazione e studi di Ariccia, i Centri di formazione di: Imbersago (Lombardia), Pian dei Resinelli (Lombardia), Impruneta (ad uso nazionale della Fnl e regionale della Toscana),

su riferita è lecito nutrire dei dubbi non avendo il centro nazionale mai raccolto sistematicamente dati, non bisogna dimenticare che solo riferendosi non agli iscritti ma ai quadri attivi, si calcolano allora duecentomila delegati unitari, cinquantamila quadri negli organismi direttivi Cgil, cinquemila funzionari<sup>123</sup>, cifra quest'ultima che tenendo conto dei distacchi si potrebbe tranquillamente più che raddoppiare.

Sui contenuti di questa formazione le opinioni sono in parte divergenti: c'è chi vede nella formazione Cgil, almeno sino agli anni settanta, una preminenza della formazione «ai valori» o ai «riferimenti politici... e ideali della militanza sindacale»<sup>124</sup>, mentre altri sottolineano, sia per gli anni cinquanta che per il periodo successivo, il continuo sforzo di confrontarsi con i problemi che nascono dalla specifica pratica sindacale come «l'organizzazione del lavoro e gli obiettivi della contrattazione, politica dell'occupazione e delle riforme, costruzione del nuovo sindacato unitario e suo ruolo nelle aziende e nella società»<sup>125</sup>. In realtà forse occorre intendersi meglio e precisare l'analisi: è vero che i temi delle attività di formazione sindacale in Cgil sono, sin dagli anni cinquanta, prevalentemente relativi ai problemi sindacali, siamo in questo senso ben lontani dalla formazione della Cgt francese, dove si insegnava e si insegna più l'abc della vulgata marxista piuttosto che affrontare le tematiche sindacali. Neppure si deve ritenere che occuparsi di problematiche sindacali significhi occuparsi solo di tecnica contrattuale e non occuparsi di storia o di economia, e naturalmente anche di storia del movimento sindacale e della propria confederazione: basta esaminare i materiali di studio dei sindacati europei che fanno molta formazione, per rendersi conto che, indipendentemente dalla matrice ideale dei diversi sindacati, sono questi argomenti normalmente e legittimamente affrontati. I problemi nascono più dalle caratteristiche d'insieme della struttura formativa che dalle problematiche affrontate e sono problemi di autonomia e democraticità delle attività formative. Pontacolone e Di Gioia, che molto a lungo hanno diretto la scuola di Ariccia, delineano le «scelte di fondo» della formazione sindacale Cgil tra gli anni sessanta e settanta come «Un'attività di formazione di ampio respiro, tendenzialmente continuativa... La necessaria differenziazione dei corsi non deve per altro implicare né "gerarchie" di destinatari, né esclusività di temi. In altri termini, tutti i militanti, quale che sia la loro collocazione attuale o potenziale nell'organizzazione sindacale, in azienda o "operatori sindacali" a tempo pieno, devono non solo potere accedere ad ogni tipo di corso, ma essere messi in condizione di esprimervi un loro originale contributo. E viceversa, nessun corso deve essere discriminatamente riservato o a "semplici militanti" o a "dirigenti responsabili"... Attività di qualificazione permanente, quindi, del quadro sindacale attuale e potenziale, a tutti i livelli; e non fattore selettivo comunque rivolto ad enucleare posizioni o competenze di tipo specialistico o professionistico... Attività che richiede necessariamente momenti e strumentazioni specifiche, sempre però direttamente promossa e gestita dall'organizzazione sindacale, con l'esclusione cioè di qualsiasi configurazione di corpi "separati" o collaterali... Determinante per l'efficacia del corso è il ruolo del "coordinatore" (usiamo questo termine, perché quelli più usuali di "animatore" o di "istruttore", configurano impostazioni che divergono dalla impostazione qui presentata). Si è detto che il coordinatore deve essere un dirigente sindacale, con specifici compiti e competenze nella formazione, nel contesto della distribuzione degli impegni di lavoro dell'organizzazione. Aggiungiamo che i coordinatori sono elemento organico dei collettivi di corso, alla cui attività devono perciò contribuire - come gli altri partecipanti - mettendo a disposizione e sottoponendo a verifica tutto il proprio bagaglio sindacale e culturale, ivi compreso quello accumulato nelle esperienze della formazione». Ed infine: «Ad una più esauriente e diffusa realizzazione di tale linea è certamente di ostacolo l'esiguità di "capacità formativa" che tuttora si registra nei gruppi dirigenti dell'organizzazione, malgrado l'identificazione del "promotore di

---

Ca' Vecchia (del comprensorio di Bologna e dell'Emilia Romagna), Santa Venerina (della Sicilia), di Giovi (della Fiom e regionale Liguria). Cfr. P. Cerretti B. Roscani, *La formazione sindacale...*, cit., p. 222.

<sup>123</sup> Cfr. P. Cerretti B. Roscani, *La formazione sindacale...*, cit., p. 61.

<sup>124</sup> Così la ricerca Isfol già citata e B. Roscani nella testimonianza all'autore e in P. Cerretti B. Roscani, *La formazione sindacale...*, anch'esso ampiamente citato.

<sup>125</sup> Cfr. A Di Gioia - C. Pontacolone, *La scuola Cgil...*, cit., p. 101; e M. L. Righi, *Educazione alla democrazia...*, cit.

formazione sindacale" con la figura del "dirigente sindacale"... Purtroppo l'esiguità di capacità formative perdurante nel complesso dell'organizzazione, a cui si è fatto cenno, limita tuttora questo ruolo di coordinamento dei corsi ad una cerchia troppo ristretta di quadri, che rischiano di diventare un gruppo di "addetti ai lavori" ai quali verrebbe di fatto delegata la formazione<sup>126</sup>.

In fondo bastano la chiarezza e l'onestà di Di Gioia e Pontacolone per cogliere le contraddizioni della formazione sindacale Cgil in quegli anni, e per capire perché nonostante un impetuoso sviluppo ed anche una crescita di consapevolezza dei problemi connessi alla formazione, alla fine degli anni ottanta si sia giunti ad una crisi delle attività formative, dalla quale si sta cercando ancora di uscire, come vedremo più avanti. Emerge evidente una contraddizione: come si può pensare di svolgere un'attività formativa senza gerarchie tra i partecipanti stessi e tra questi e i formatori, tanto che questi ultimi si devono chiamare coordinatori, e contemporaneamente assegnare ai gruppi dirigenti sindacali, e cioè alle gerarchie interne, un ruolo speciale di «promotore di formazione sindacale»; tanto da lamentarsi della loro «esigua capacità formativa», che non permette loro di assolvere a questo ruolo e tanto che viene paventata come negativa l'eventualità che la formazione sia delegata ad un «gruppo di addetti ai lavori» e non all'insieme del gruppo dirigente. Si può capire che sia mancata nella storia della Cgil un'attività di formazione e di aggiornamento dei gruppi dirigenti e che quando è stata tentata sia stata disertata da questi stessi gruppi nonostante la qualità delle proposte offerte<sup>127</sup>, perché nell'impostazione stessa delle attività formative essi erano reputati i depositari delle competenze e delle conoscenze che dovevano costituire l'oggetto stesso della formazione. Non si vede poi come si possa fare seriamente formazione senza un forte gruppo di addetti ai lavori, non solo capace di padroneggiare i problemi di metodo, ma sufficientemente autonomo da poter intrattenere sistematici rapporti con strutture formative e mondo degli studi e della ricerca, dalla formazione professionale all'università; e quindi sufficientemente autorevole grazie a questi rapporti per impostare effettivamente attività di formazione e aggiornamento per tutti, non solo per i delegati di base, ma anche per i gruppi dirigenti. Come è pensabile di poter fare e sviluppare la formazione sindacale senza un legame con la formazione professionale, che dovrebbe seguire le evoluzioni della struttura produttiva, o senza un legame con la ricerca universitaria sui campi di intervento del sindacato?

Certo ci sono delle ragioni di carattere sociale e storico che spiegano la mancanza di questi rapporti, ragioni preesistenti allo sviluppo della formazione sindacale e che il sindacato, particolarmente quello di orientamento socialista e comunista, ha in realtà subito. Si può capire che si debba fare di necessità virtù, ma fare propri anche in prospettiva un metodo e una struttura, un isolamento, che andavano superati, non è cosa saggia. Sostenere, come allora si faceva, che «non era possibile appoggiarsi ad esperienze della scuola istituzionale, la cui contestazione fornisce più una speranza che una prassi di alternativa culturale», o che tanto meno ci si poteva riferire» alle esperienze della cosiddetta "formazione degli adulti", che - almeno in Italia - è pascolo di mistificazioni subculturali<sup>128</sup>, era descrivere il mondo della formazione come qualcosa di monoliticamente contro il sindacato e soprattutto rinunciare ad una battaglia che doveva essere avviata per tempo, se si voleva garantire in seguito lo sviluppo delle attività di formazione sindacale. Con quella struttura formativa organizzata da «coordinatori» prestatì all'attività formativa senza una competenza specifica relativa sia ai problemi di metodo che a quelli di merito, si è finito inevitabilmente per ancorarsi troppo alle politiche sostenute di volta in volta dall'organizzazione, correndo così il pericolo di cadere in un politicismo che non affronta adeguatamente i processi di fondo che debbono costituire il terreno di esame privilegiato dell'attività formativa e finendo magari così per riprodurre su questi problemi una vulgata, che effettivamente poteva prestarsi all'accusa di essere solo incentrata sui valori e su un'ideologia sindacale.

---

<sup>126</sup> Cfr. A. Di Gioia - C. Pontacolone, *La scuola Cgil...*, cit., pp. 98-100, corsivi miei.

<sup>127</sup> Più di un incontro rivolto ai gruppi dirigenti organizzato ad Ariccia con Federico Caffè nella prima metà degli anni ottanta, nei quali egli collaborò assiduamente con la scuola sindacale insieme al gruppo di economisti a lui vicini, per commentare la relazione annuale del Governatore della Banca d'Italia, furono sostanzialmente disertati dai destinatari. Dalla testimonianza di Bruno Roscani all'autore.

<sup>128</sup> In A. Di Gioia - B. Roscani, *La scuola Cgil...*, cit., p. 98.

le. Bisogna dire che con la crescita della struttura formativa, con lo sviluppo delle esperienze unitarie in campo formativo e di fronte alla necessità di confrontarsi con i nuovi delegati sindacali, che non chiedevano certamente solo una formazione d'ingresso alla vita dell'organizzazione sindacale, nel corso degli anni settanta e nella prima parte degli anni ottanta, nel gruppo di chi si occupava della formazione si erano fatte strada altre idee. Ripensamento che di fronte ai primi segni di crisi divenne consapevolezza della necessità di un salto di qualità. In questo senso i lavori, ma soprattutto i documenti preparatori, del Convegno nazionale su Cultura formazione politica dei quadri, tenuto nell'ottobre 1984 ad Ariccia, contengono una buona parte delle indicazioni di lavoro su cui ancora oggi occorre lavorare.

Dopo essere partiti dalla constatazione che «Non sono più compatibili con il progetto culturale e politico della Cgil degli anni 80 il permanere di concezioni residuali della formazione sindacale intesa come pura mediazione del consenso alle linee politico-sindacali prefissate e non può essa ancora continuare a correre il rischio di essere ridotta ad operazione strumentale tutta giocata entro il binomio "scelta politico/sindacale-gruppo dirigente", per cui essa diviene il modo di confermare omogeneamente a quella scelta i nuovi quadri dirigenti»<sup>129</sup>, il documento preparatorio al Convegno rileva che «La formazione sindacale attualmente è un fenomeno marginale anche se importante, rispetto all'intero sistema di formazione: formazione scolastica, formazione professionale, formazione degli adulti in senso lato. Marginale non tanto in termini quantitativi quanto sul piano dei contenuti e ciò non va a vantaggio della qualità e dei contenuti culturali dell'intero sistema formativo italiano. Questa separatezza nella gran parte dei paesi europei è superata e maggiormente codificata dagli spazi per la formazione sindacale sia sul piano contrattuale che legislativo. Adottare queste linee anche nel sistema formativo italiano è condizione della massima diffusione del diritto alla formazione sindacale per i lavoratori, diritto che è anche dovere nel caso del militante e di tutti i quadri della struttura sindacale e organizzazione sindacale che è anche organizzazione complessa e che, come tale, pone problemi di democrazia nei processi di formazione delle decisioni e dei gruppi dirigenti e di governo democratico degli strumenti»<sup>130</sup>.

Particolarmente interessante è, sempre nel documento preparatorio, la parte relativa alle connessioni tra formazione sindacale, formazione professionale e formazione degli adulti: «La formazione sindacale deve configurarsi come una componente del diritto allo studio e alla cultura di ogni lavoratore, e come parte essenziale di una nuova professionalità. In questo quadro la formazione sindacale, quale contributo alla crescita culturale e professionale dei lavoratori, deve precisare le proprie modalità operative, deve cioè perseguire obiettivi specifici che soddisfino le esigenze dell'organizzazione, obiettivi connessi con l'attività rivendicativa, la politica complessiva del sindacato, la questione dei contratti, mediante attività autonomamente gestite; deve altresì intervenire per orientare ed esercitare un controllo delle occasioni formative svolte in altre sedi (p.e. corsi monografici, attività culturali, attività formative per lavoratori e quadri in azienda, ecc.) al fine di una maggiore integrazione tra sviluppo culturale e professionale dei lavoratori e la loro capacità di intervento sul contesto di vita e di lavoro»<sup>131</sup>.

In questo contesto precise sono le osservazioni sulla situazione dei corsi per adulti nel nostro paese, sulla formazione professionale, e sui pregi e i limiti dell'esperienza delle 150 ore realizzata dal movimento sindacale italiano. Puntuali e articolate sono anche le proposte su diversi punti, tra gli altri sul rapporto con le istituzioni pubbliche che intervengono sulla formazione; e, infine, su una politica rivendicativa relativa ad un monte ore retribuito per poter seguire le attività di formazione sindacale. Bisogna dire che tutto ciò successivamente è rimasto lettera morta e che la stessa struttura formativa Cgil, che vedeva allora complessivamente impegnate sul territorio nazionale circa 50 operatori a tempo pieno con un bilancio di circa cinque miliardi di lire, subì una dispersione, una perdita

---

<sup>129</sup> *Ivi*, p. 201.

<sup>130</sup> *Ivi*, pp. 201-202.

<sup>131</sup> *Ivi*, pp. 213-214.

di coordinamento e una consistente riduzione, da cui a fatica si cerca di uscire ancora adesso, anche con esperienze nuove.

Non furono poi solo questi i limiti delle attività formative messi in luce dai documenti preparatori al convegno di Ariccia: così è per la mancata formazione svolta dalle categorie sui luoghi di lavoro e tra i delegati; così è anche per l'eccessiva «apertura a ventaglio» delle tematiche affrontate della formazione, che mancando di alcuni obiettivi comuni agganciati alla necessaria riforma organizzativa del sindacato, meglio diremmo oggi alla necessaria riforma democratica, finivano per frantumarsi in una serie di attività localmente progettate e gestite con criteri e finalità divergenti e difficilmente comunicanti. Del resto queste questioni di democrazia sono tutt'ora aperte, e tra queste la formazione sindacale è certamente una delle condizioni irrinunciabili, se effettivamente si vuole dotare l'insieme dell'organizzazione e i membri dei consigli sui luoghi di lavoro, di effettive capacità di intervento.

Una delle principali ragioni che ha causato la crisi della formazione sindacale Cgil alla fine degli anni ottanta è da individuare certamente nella mancata riforma organizzativa della confederazione. Il peso della mancata riforma è stato però accresciuto dalla stessa impostazione del Convegno, che sin troppo aveva sottolineato il legame tra riforma organizzativa e formazione sindacale. In fondo, in una chiave rinnovata, si era così ribadito l'eccessivo legame tradizionale in Cgil tra politiche dei gruppi dirigenti e formazione sindacale. vero che questo legame era stato ribaltato, sottolineando la necessità di passare da un'organizzazione popolare e di massa a forte direzione dall'alto, che se era stata una necessità in una prima fase storica di emancipazione di lavoratori appena alfabetizzati e scarsamente qualificati culturalmente, ora non aveva più, particolarmente tra le giovani generazioni, ragione di esistere. In questo quadro si era ribadita correttamente più volte la necessità di andare verso una formazione permanente anche dei gruppi dirigenti, che di fronte alle nuove complessità non solo si dovevano riqualificare continuamente, ma non potevano più costituire il principale punto di riferimento culturale di attività formative tradizionalmente ed esclusivamente rivolte ai nuovi iscritti e ai nuovi quadri. Si era indicata la necessità di una formazione che doveva «oramai sostanzarsi in un progetto in cui si fondono realmente ricerca e formazione culturale e politica»<sup>132</sup>, in un processo di carattere collettivo nel quale dovevano entrare gruppi dirigenti, operatori sindacali e delegati d'azienda. Non si era però indicato il soggetto capace di articolare questo rapporto tra ricerca culturale, tra formazione-ricerca e l'organizzazione nei suoi diversi livelli. Ribadire che la formazione era una «risorsa dell'organizzazione»<sup>133</sup> era dire cosa giusta ma parziale, era in fondo una richiesta di democrazia rivolta ai gruppi dirigenti, partendo dal punto di vista e dalle scelte che si ponevano di fronte a questi ultimi, mentre si riconosceva contemporaneamente che essi non potevano più essere «promotori di formazione»; anzi, si era detto chiaramente nel documento preparatorio al Convegno che «se dovesse permanere questa carenza e deficienza nella formazione e aggiornamento dei gruppi dirigenti, si potrebbero avere ripercussioni rilevanti, proprio perché i compiti che sono di fronte ad essi hanno raggiunto livelli di complessità tale sul piano culturale e politico che non possono essere più dominati da approcci artigianali e da forme volontaristiche di autoformazione e autoaggiornamento»<sup>134</sup>.

Potevano gruppi dirigenti impegnati in una fase così ardua e inedita essere promotori e referenti di un simile processo? Erano in grado di comprendere la complessità nuova di una questione così specifica come la formazione sindacale? Del resto c'era già stato il precedente, tra la fine degli anni settanta e l'inizio degli anni ottanta, della struttura di formazione professionale della

Cgil, l'Ecap, che era stata chiusa a livello nazionale. Si erano così disperse risorse e competenze preziose per l'organizzazione e per la formazione sindacale stessa; l'Ecap era certamente da rinnovare, rafforzando la formazione degli adulti, dei lavoratori coinvolti nei processi di ristrutturazione, ma non era assolutamente struttura da abbandonare, perdendo così anche uno strumento prezioso di controllo sui processi di ristrutturazione e formazione professionale.

---

<sup>132</sup> *Ivi*, pp. 203-204

<sup>133</sup> Così significativamente il titolo del volume di P. Cerretti e B. Roscani più volte citato, che pure documenta bene l'elaborazione e il lavoro innovativo svolto dai formatori Cgil.

<sup>134</sup> Cfr. P. Cerretti B. Roscani, *La formazione sindacale...*, cit., p. 207.

Più semplicemente forse, invece di chiedere di fatto la riforma della confederazione, si doveva lavorare di più a coltivare lo specifico formativo, preservare risultati, rapporti, metodologie (pensiamo alle metodologie di pedagogia attiva) e competenze acquisite; più che la formazione come funzione dell'organizzazione occorre affermare la necessità e il diritto alla formazione per ogni singolo iscritto, indipendentemente dal suo livello di collocazione nell'organizzazione, formazione anche professionale alle proprie funzioni specifiche nel sindacato. Un lavoro più specificatamente formativo, di servizio, acquisendo però così più autonomia e autorevolezza sul proprio specifico. Un lavoro solo apparentemente di minor valore politico. Insomma, vogliamo ribadire che è mancata alla Cgil, rispetto alla Cisl, una struttura formativa, un'area di formatori più autonoma, più tradizionalmente e specificatamente dedicata alla formazione; in grado di vivere il travaglio del sindacato tenendo la posizione. Del resto si può, e ancor più si deve, fare formazione per i singoli anche quando l'organizzazione è in una fase di ridefinizione delle proprie strategie, non si può farlo per l'organizzazione, per una strategia sindacale in crisi e che si sta cercando di rinnovare.

### *Dalla crisi all'avvio di una nuova sperimentazione*

Certamente dal ragionamento che andiamo conducendo sulla storia della formazione sindacale in Cgil non può essere espunto lo scenario in cui si dipana questa storia, che altrimenti risulterebbe incomprendibile. Innanzitutto c'è un contesto internazionale che dalla metà degli anni ottanta è stato di carattere o recessivo o di rallentamento dello sviluppo, rispetto al periodo che va dal secondo dopoguerra all'inizio degli anni settanta; a quest'andamento negativo si è aggiunta la rivoluzione elettronica e informatica dalla fine degli anni settanta. Entrambi questi processi hanno fatto lievitare stabilmente in tutta Europa la disoccupazione a livelli prima sconosciuti, e a ciò si aggiunga che i processi di informatizzazione stessi, lo sviluppo delle comunicazioni e dei trasporti, hanno favorito in numerosi paesi una moltiplicazione delle unità produttive e il decentramento produttivo, con le conseguenti difficoltà ad organizzare vari e dispersi nuclei di lavoratori. Disoccupazione e decentramento hanno quindi colpito tutte le organizzazioni sindacali. In questo contesto hanno retto bene e addirittura hanno accresciuto i propri iscritti quei sindacati che storicamente si sono conquistati la delega di gestione di momenti di tutela o di intervento sul mercato del lavoro, come l'indennità di disoccupazione o misure di formazione e riqualificazione professionale. E' il caso, per quel che riguarda l'Europa occidentale, di Svezia, Finlandia, Islanda, Danimarca, Belgio, Norvegia e Austria. Negli altri paesi europei vi è invece stato dovunque una perdita di iscritti e di influenza del sindacato<sup>135</sup>. A tutto questo bisogna aggiungere la crescente internazionalizzazione dei processi economici che ha ristretto, tanto più in Europa nell'ambito della Comunità, i margini di intervento di ciascun stato nazionale e quindi delle politiche economiche che il sindacato può contrattare con le organizzazioni imprenditoriali nazionali e con il governo. Infine, per il sindacato italiano, oltre a questo contesto internazionale ed europeo bisogna considerare la situazione italiana. Di un paese cioè senza ricambio e alternanza dal dopoguerra, e che, battute le ipotesi di rinnovamento politico degli anni settanta anche attraverso la strategia del terrore, è successivamente sprofondato nella decadenza del suo sistema politico e delle forze che detenevano il governo; una situazione che ha creato un diffuso sistema di corruzione e che non ha sviluppato com'era necessario, ma anzi ha corroso, lo spirito pubblico, il senso dello stato e il funzionamento del «sistema Italia» nel suo insieme. In questo contesto internazionale e nazionale i processi di rinnovamento che vi erano stati nel sindacato degli anni settanta, il sindacato dei consigli e il sindacato unitario, si sono bloccati e rinsecchiti: non vi è stata solo sclerosi, ma un vero ritorno indietro in una situazione che chiedeva ben altro.

---

<sup>135</sup> Cfr., J. Visser, *Il resistibile declino dei sindacati europei*, in *Sinistra europea 1987*, n. 9 di Materiali ed atti del Crs, supplemento al n. 4-5 luglio-ottobre 1987 di *Democrazia e diritto*. Dello stesso autore *La sindacalizzazione in Europa*, in Asterischi, n. 1 del 1993. Cfr. infine Oecd, *Trends in union membership*, cit., pp. 30-31.

Come in tutte le crisi, anche questa del sindacato, ha colpito duramente le strutture più deboli, mentre quelle più robuste non -solo sono sopravvissute, ma hanno accresciuto il proprio peso e il proprio ruolo. Così mentre in Cisl negli stessi anni chi animava la struttura di formazione era stato addirittura così ambizioso da proporre una propria strategia complessiva alla confederazione, finendo per scontrarsi con il gruppo dirigente, in Cgil questo gruppo finiva per entrare in crisi, nonostante un lungo lavoro alle spalle ed anche delle capacità propositive, che erano emerse al Convegno di Ariccia del 1984. Prima vi era stato l'affidamento della responsabilità dell'Ufficio nazionale di formazione a Rinaldo Scheda con finalità del tutto strumentali, non sulla base di un progetto per la formazione, ma come esito di una battaglia politica nel gruppo dirigente che mirava a tutt'altro. In quel contesto il direttore di Ariccia Bruno Roscani decise di andarsene<sup>136</sup>, mentre lo stesso Scheda sei mesi dopo lasciava quell'incarico perché eletto nel consiglio regionale del Lazio. Vi fu così un lungo periodo, decisivo se si voleva portare avanti quanto si era proposto ad Ariccia, nel quale l'Ufficio formazione nazionale fu praticamente vacante, mentre neppure Ariccia aveva una direzione sufficientemente autorevole da sostituirsi all'Ufficio confederale.

Solo nel 1989 vi fu di fatto la nomina di un nuovo responsabile nazionale, che in un certo senso ripartì da capo, senza che vi fosse uno sviluppo critico dell'esperienza precedentemente accumulata. Così, non a caso, il lavoro di questi anni ha intrapreso strade nuove interessanti, nel rapporto con l'Università per la formazione dei dirigenti sindacali, con notevoli investimenti rivolti alle funzioni specialistiche e di servizio, con il ravvio del lavoro rivolto ai delegati e ai militanti nei luoghi di lavoro; e, infine, con le esperienze di corsi lunghi, circa 30 giornate, rivolti a giovani dirigenti sindacali. La convinzione di fondo che ha ispirato le varie azioni è quella della formazione come confine critico tra organizzazione e cultura. E se nelle rilevanti trasformazioni in corso qualsiasi tentazione di autarchia culturale appariva fuori tempo, il concreto funzionamento dell'organizzazione ha imposto un raccordo forte tra la ricerca culturale, la formazione e la valorizzazione delle risorse umane. Ne sono traccia significativa le tesi sulla formazione al congresso del 1991 e alla conferenza di organizzazione del 1993; ma, in particolare, l'esperienza dei corsi lunghi per giovani dirigenti sindacali svolta nel 1992-93 in collaborazione con l'università, un'esperienza nuova per il sindacato italiano.

Il lavoro di questi ultimi anni ha puntato ad un decentramento delle attività formative, cercando di assegnare al centro confederale il ruolo di ispiratore delle politiche culturali e organizzative della formazione rispetto ad obiettivi e metodi. Un lavoro prezioso, sia in relazione ad una più precisa impostazione degli obiettivi delle attività formative, sia per quel che riguarda i problemi di valutazione e verifica del lavoro svolto. Irrisolta però ci pare sia rimasta un'esigenza di coordinamento delle scuole regionali funzionanti e delle categorie che hanno proseguito una loro attività di formazione. Più specificatamente l'avvio del rapporto con l'Università è nato da una giusta e duplice considerazione: dalla constatazione che si era oramai aperta da tempo per il sindacato una fase in cui occorreva per le sue necessità culturali attingere ai momenti di ricerca scientifica più qualificata, e dalla consapevolezza che non si potesse protrarre oltre una mancata attività di formazione e aggiornamento dei sindacalisti a tempo pieno. Questo non significa che non vi fosse consapevolezza di un ampio bisogno formativo nella vasta area dei delegati e dei militanti, più semplicemente non era possibile trascurare l'importanza e l'ampiezza dell'apparato, che per le sue dimensioni e per le inevitabili logiche burocratiche proprie di ciascun apparato è un elemento di conservazione rilevante se non è percorso da una continua innovazione culturale<sup>137</sup>. La decisione di intervenire sulla formazione dell'apparato rispondeva quindi ad una scelta politico-culturale precisa, con indubbi elementi di va-

---

<sup>136</sup> Dalla testimonianza di B. Roscani all'autore.

<sup>137</sup> Sul ragionamento che ha portato ad avviare quest'esperienza cfr. di A. Boschiero i documenti a circolazione interna: Della formazione sindacale in Cgil, Roma 1989; *La formazione dei quadri in Cgil*, s.d. ma probabilmente del 1991, Roma. Cfr. inoltre dell'Ufficio formazione Cgil nazionale i documenti a circolazione interna: I quadri Cgil all'Università, Roma 1990; Per un sistema formativo dei quadri e dirigenti, Roma 1992. Vedi infine di A. Boschiero - C. Dosolo - F. Susi, Ricominciare da sé, Formazione per il sindacato dei diritti, Roma 1991.

lità. Del resto si deve rilevare che un bisogno di carattere formativo viene espresso dalla maggioranza dei quadri<sup>138</sup>; con una propensione che, secondo un andamento che abbiamo riscontrato anche in altre organizzazioni sindacali europee, cresce quanto più si eleva il livello di istruzione<sup>139</sup>. Propensione non tanto ad attività di carattere formativo passive dove i partecipanti sono concepiti come "vasi da riempire", con la «linea della Cgil» decisa dai gruppi dirigenti o con la «scienza» degli accademici, ma a momenti formativi e di riflessione che partano dalla e si confrontino con la loro esperienza<sup>140</sup>.

Le valutazioni che emergono dal lavoro di questi ultimi tre anni sono indubbiamente positive<sup>141</sup>, e sia dalle valutazioni dei docenti come da quelle dei sindacalisti emergono utili considerazioni per il proseguimento di quest'esperienza. I docenti, benché siano ben consapevoli che la formazione in università non può riguardare le questioni più propriamente politiche della formazione sindacale, ritengono che quest'esperienza possa costituire un precedente importante per un'apertura al contesto sociale esterno del mondo accademico e universitario italiano<sup>142</sup>, avendo la Cgil non solo organizzato i corsi in collaborazione con docenti e istituti universitari, ma essendosi i corsi stessi tenuti presso le stesse università<sup>143</sup>. I sindacalisti che hanno partecipato ai corsi, da un lato hanno fortemente sottolineato la necessità di un'azione formativa che li attrezzi ad affrontare un ruolo che è sempre più di maggiore responsabilità e che richiede conoscenze ampie ed aggiornate, ad esempio rispetto ai processi di riorganizzazione produttiva; dall'altro hanno denunciato la situazione di marginalità nella quale è collocata la formazione sindacale, in particolare in Cgil, mentre rilevano positivamente la maggiore importanza che tradizionalmente ha nell'esperienza Cisl. Pur valutando poi positivamente la scelta di avviare un rapporto di collaborazione con l'università, scelta che ritengono debba essere confermata, viene anche sollevato sia un problema di residenzialità, come la necessità di attività di studio che partano e si confrontino con i problemi che essi hanno di fronte; problema che si presenta sempre nell'educazione degli adulti, ma che tanto più emerge quando si tratta di attività formative e di studio che riguardano un impegno quotidiano, assolto inoltre con incarichi di responsabilità. Il problema della residenzialità nasce dallo scarso tempo a disposizione per studiare tra un appuntamento e l'altro, due o tre giorni a cadenza periodica.

Da quest'ultima questione si può partire per brevi considerazioni finali. La richiesta di un soggiorno residenziale, tipo college, nel quale ci si possa distaccare da un'attività professionale che non lascia pause, è una delle ragioni principali della creazione, in Italia ma spesso anche altrove, delle scuole di formazione sindacale come complessi residenziali lontani dai luoghi di vita e di lavoro quotidiani. Così è stato anche nell'esperienza Cgil, sia per quel che riguarda la scuola centrale, come per quelle regionali. E' una ragione che non ha più motivo di esistere o che non è più sufficiente, vista d'altro canto la sempre minore disponibilità ad allontanarsi da casa per recarsi a queste scuole per lunghi periodi come avveniva una volta?

Insomma, anche questa piccola cosa ci pare sottolinei la necessità di proseguire certamente verso nuove esperienze, consapevoli che però sinora si è sempre risposto in genere solo ad un segmento della domanda formativa, che si esprime a diversi livelli e con diverse esigenze. Per rispondere al-

---

<sup>138</sup> Cfr. D. Lipari - R. Serpieri - E. Amaturò, *La domanda di formazione dei delegati ai congressi regionali della Cgil*, Roma 1992, pp. 54-81. Si tratta di un lavoro di ricerca condotto tra circa un quarto dei delegati agli ultimi Congressi regionali.

<sup>139</sup> *Ivi*, pp. 50-51

<sup>140</sup> *Ivi*, pp. 82-86

<sup>141</sup> Cfr. F. Susi, Università e Cgil, *Analisi dei corsi per dirigenti sindacali realizzati nelle Università*, in *Ricominciare da sé cit.*

<sup>142</sup> Questa valutazione, come le altre che seguono relative all'opinione di docenti e sindacalisti che hanno frequentato queste attività di formazione, sono tratte dal lavoro di spoglio delle interviste svolto nell'ambito della Ricerca sul corso lungo per giovani dirigenti sindacali dell'Italia centrale (gennaio-dicembre 1992), coordinato da F. Susi che ha pubblicato il Rapporto provvisorio nel luglio 1993. Il lavoro di spoglio a cui qui si fa riferimento è stato svolto da A. M. D'Ottavi, che ci ha gentilmente concesso di prenderne visione.

<sup>143</sup> Una ventina sono le università con cui la Cgil ha firmato una convenzione e nelle quali si sono svolti dei corsi.

l'insieme di questa domanda, per i quadri dirigenti può forse essere utile un lavoro nelle università, come nelle scuole sindacali tradizionali, valutando serenamente l'utilità di approcci tradizionali e innovativi; mentre rimane poi il problema irrisolto della formazione di centinaia di migliaia di delegati e militanti di base rispetto ai quali le attività svolte sono una goccia nel mare.<sup>144</sup> Per non intervenire solo su una parte delle esigenze formative evidentemente si pone un problema di risorse finanziarie e culturali, che ora sono scarse, e questo certamente non è un problema solo della Cgil, ma di tutto il sindacato italiano. Risorse quasi esclusivamente provenienti dal sindacato stesso, quelle finanziarie dalle quote di iscrizione dei lavoratori, contrariamente a quanto in diverse maniere avviene in numerosi paesi europei, sia per quel che riguarda i sostegni finanziari pubblici, sia per quanto riguarda le collaborazioni con le università o la scuola pubblica che, ad esempio in Francia o in Gran Bretagna, non sono svolte a spese del sindacato, come nel caso della Cgil, ma del bilancio dei ministeri.

A questa scarsità di risorse finanziarie e culturali esterne si aggiunga che chi oggi o nel passato si è trovato a dover organizzare le attività di formazione sindacale in Cgil, si è scontrato con la mancanza di un'area di formatori sufficientemente robusta ed autonoma, con una preparazione specifica a quel compito. Naturalmente è quest'ultima una condizione comune anche agli altri in confederazione, ma che qui aggravata dalla particolarità della funzione, che proprio non si può apprendere «nel lavoro e nella lotta», come si sosteneva apertamente un tempo per i sindacalisti, e come tutt'ora prevalentemente avviene. Nel caso della formazione sindacale, per la scelta tradizionale della Cgil di non affidare questo settore di lavoro ad operatori specificatamente preparati a questa funzione, è mancata una continuità di esperienze tra gli operatori a pieno tempo e volontari che si sono occupati nel tempo della formazione, tale da permettere una crescita coerente, partendo dal sapere e dal pensiero critico che si forma nel corso del lavoro stesso. Continuità che invece non solo è garantita, ma è in fondo costitutiva del lavoro di tanta parte dei militanti e dei funzionari sindacali, innanzitutto a livello delle federazioni di categoria e territoriale; dove si parte in genere da un lungo tirocinio sul luogo di lavoro, che introduce alla conoscenza dei problemi della vita sindacale e della propria categoria.

Bisogna infine dire che, sia pure a fatica, in questi ultimi anni in Cgil è andata avanti una riflessione sullo specifico formativo e sui limiti con cui tradizionalmente la confederazione ha affrontato il problema, sia dal punto di vista della formazione professionale che della formazione sindacale. Si è recentemente costituito l'Isf (Istituto superiore di formazione), che opererà in particolare sul fronte della formazione professionale e dell'educazione degli adulti, ma che, sia per gli aspetti di metodologia nell'educazione degli adulti, come per le connessioni che vi sono tra formazione sindacale e professionale collabora con l'Ufficio formazione. La costituzione di un istituto che ha il compito di affrontare con competenza e continuità i temi della formazione, effettivamente rompe con una tradizione di accentramento negli organismi politici; tradizione che ha sempre visto con ostilità la costituzione di centri articolati e relativamente autonomi di decisione accanto o dentro la confederazione. Accentramento che ha avuto una sua ragione d'essere in anni lontani, nel sindacato come nelle

---

<sup>144</sup> Per i partecipanti ai corsi per delegati, che sono stati 412 nell'«anno scolastico» 1990-1991 (cfr. Cgil - Ufficio nazionale formazione, Percorso formativo per delegate/delegati Cgil, Il sindacato e le sue parole: i dati sui corsisti, s.d.) e questa quantità, anche se non siamo riusciti ad avere dati precisi, non è di certo mutata in maniera significativa negli anni seguenti. L'Ufficio formazione stesso in un documento già citato, La formazione dei quadri in Cgil..., stimava in 500.000 i delegati e i militanti di base. La cifra può essere troppo ampia, ciò non toglie che si tratta comunque di un numero imponente di persone.

I membri dell'apparato sempre nello stesso documento vengono indicati in 13.000, ma valutazioni più recenti fanno salire questa cifra a 16.000 tra distaccati e dipendenti delle federazioni di categoria e della Cgil. Anche di fronte a questa cifra, che rimarrà imponente nonostante la recente Conferenza di organizzazione nazionale abbia deciso andare di verso una moderata diminuzione, i partecipanti ai corsi in università, forse 200/300 persone l'anno, sono un'infima minoranza. Naturalmente a questi dati vanno aggiunti quelli relativi all'attività delle scuole regionali e delle categorie, soprattutto per quel che riguarda seminari e corsi di breve durata; un'attività che indubbiamente amplia il numero dei sindacalisti che partecipano ad attività formative, ma che rispetto alle esigenze formative di una così vasta area di delegati, militanti e operatori a tempo pieno, non sposta di molto i termini del problema.

altre organizzazioni «di massa» o «popolari», ma che da un certo punto in avanti è diventato ostacolo alla stessa capacità decisionale. In realtà il «centralismo più o meno democratico» non è stata caratteristica solo dei partiti comunisti, ma è stato, magari sotto diverse denominazioni, la forma attraverso la quale si è organizzata la partecipazione popolare in diversi campi, da quello politico, a quello sindacale, sino a quello religioso. Il rapporto tra «dirigenti e diretti», tra gerarchie e base sociale, è indubbiamente mutato, e in tutti i campi tende a collocarsi nell'ambito di una maggiore redistribuzione democratica dei poteri. Questo processo si accompagna ad un'articolazione delle strutture di partecipazione sociale che si fanno necessariamente più complesse, con diverse istanze collegate sì tra di loro, ma con margini di autonomia prima impensabili. Ci pare che anche la Cgil abbia avvertito la necessità di questo nuovo corso, perlomeno nel campo della formazione. I risultati, nonostante i problemi che sorgono sempre quando si percorre una nuova strada, non potranno che essere positivi.

## *Appendice*

### *Riferimenti bibliografici*

Oltre ai testi e ai documenti citati nelle note, per la stesura della presente scheda si sono inoltre consultati.

- Aa.Vv., *Chi decide nella Cgil. Primo rapporto di ricerca sul funzionamento delle strutture della Cgil regionale del Lazio*, Roma 1986.
- Av.Vv., *Profilo del sindacalista. Ricerca dell'Ires nazionale su 583 funzionari di dodici comprensori Cgil*, Roma 1986.
- C. Bassanini - A. Cannonieri (a cura), *Regione Lombardia Assessorato Istruzione e Formazione Professionale, Progetto sindacato europa 1992, Un'esperienza innovativa di formazione per dirigenti e quadri sindacali*, Cgil Regionale.
- Lombardia Progetto Pilota Fondo Sociale Europeo. F. Farinelli - S. Meghnagi (a cura), *Educazione degli adulti. Politiche*

## **CISL**

### ***La struttura sindacale della Cisl***

La Cisl è una confederazione di sindacati con una struttura organizzativa articolata da una parte attraverso strutture di categoria (metalmecanici, chimici, bancari, trasporti, scuola, ecc.), dall'altra attraverso una struttura organizzativa intercategoriale. Come previsto all'art. 4 dello statuto confederale «Fanno parte della Confederazione le Federazioni nazionali di categoria», che tra gli altri compiti hanno anche quello di «promuovere e coordinare la costituzione e lo sviluppo dei propri organismi di base in ogni ambiente di lavoro e le strutture sindacali ai vari livelli categoriali: Sindacato territoriale (St) e Federazione sindacale regionale (Fsr)». A queste strutture di categoria corrisponde l'articolazione della Confederazione sul piano territoriale che è su quattro livelli:

- 1) *Il luogo di lavoro* che è la base di tutta l'organizzazione. La Cisl è presente nei luoghi di lavoro con rappresentanze elette dai lavoratori (Consiglio dei delegati) o attraverso rappresentanze nominate direttamente dall'organizzazione.
- 2) *Il comprensorio*, con l'Ust (Unione sindacale territoriale), che raccoglie le organizzazioni di categoria presenti in un territorio omogeneo dal punto di vista amministrativo, produttivo, economico e sociale.
- 3) *La regione*, con l'Usr (Unione sindacale regionale), che raccoglie tutti i comprensori e i sindacati di categoria presenti nella stessa regione.
- 4) *Il livello nazionale*, che raccoglie tutte le organizzazioni regionali e le federazioni nazionali di categoria.

A ciascuno di questi livelli vi sono degli organismi decisionali responsabili delle scelte dell'organizzazione: nei luoghi di lavoro il «consiglio dei delegati», unitario con le altre organizzazioni sindacali e la rappresentanza

Cisl eletta dagli iscritti; nel comprensorio i direttivi di categoria, i consigli generali intercategoriale, gli esecutivi e le segreterie sia di categoria che intercategoriale; l'articolazione degli organismi decisionali a livello regionale e nazionale è simile a quella comprensoriale.

### ***La struttura contrattuale***

La struttura sindacale italiana per come storicamente si è andata configurando si avvale di una molteplicità di soggetti, livelli e contenuti dell'azione sindacale, che partendo dai luoghi di lavoro arriva sino al livello nazionale.

Schematicamente cinque sono i livelli che possono essere individuati oggi:

- 1) *Il livello aziendale* è quello nel quale si sviluppa la contrattazione articolata, o contrattazione integrativa decentrata, tra le rappresentanze sindacali aziendali e la direzione aziendale. I contenuti di questa contrattazione per come storicamente si sono configurati riguardano tutte le problematiche relative agli aspetti aziendali del rapporto di lavoro: in genere le qualifiche, i premi salariali aziendali, le problematiche riferite all'ambiente di lavoro e le tecnologie, l'organizzazione del lavoro, i carichi di lavoro.
- 2) *A livello territoriale* tra le organizzazioni sindacali presenti sul territorio e le strutture decentrate dello Stato (regione, provincia, comune, ecc.) si può sviluppare una contrattazione su temi quali i

servizi pubblici e sociali, o su problemi specifici del territorio.

3) *La contrattazione collettiva nazionale di categoria*. Soggetti di questa contrattazione sono le Federazioni nazionali di categoria e le corrispondenti organizzazioni imprenditoriali. Rientrano in questi accordi i Contratti nazionali di lavoro nei quali sono regolate le paghe, le qualifiche, l'orario di lavoro e tutto ciò che riguarda lo specifico di categoria.

4) *La contrattazione nazionale intercategoriale* tra le Confederazioni nazionali dei sindacati dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro dove si contrattano problematiche legate alla struttura del salario, agli investimenti ed all'occupazione.

5) *La contrattazione «triangolare»* tra sindacati dei lavoratori, organizzazioni dei datori di lavoro e governo. A questo livello si discute e si contratta sui problemi di politica economica generale, sul fisco, le pensioni e la politica sociale.

### ***Le origini della Cisl***

La Cisl (Confederazione italiana sindacati lavoratori) nasce a Roma al teatro Adriano alla fine dell'aprile 1950 dalla fusione tra la LCGil ( Libera Cgil ) la Fil (Federazione italiana del lavoro ) e l'Ufail (Unione federazione autonoma italiana dei lavoratori ), proponendosi di realizzare in Italia un sindacato in grado di unire la tradizione, la cultura, il patrimonio di esperienze del mondo cristiano-sociale e del sindacalismo riformista. Le idee forza alla base del nuovo sindacato ruotavano intorno a valori quali l'autonomia, la solidarietà e l'uguaglianza e la contrattazione come metodo attraverso cui migliorare le condizioni economiche, professionali e sociali dei lavoratori.

Sin dall'inizio il tema dell'autonomia diventa centrale nel dibattito interno all'organizzazione: autonomia dai partiti politici, dalle forze economiche, dalle amministrazioni pubbliche ma anche autonomia dal potere ecclesiastico. L'opzione aconfessionale della Cisl si afferma subito con la scelta di aderire alla Cisl internazionale (Confederazione internazionale dei sindacati liberi) e non alla Csc (l'Internazionale sindacale cristiana). La Cisl internazionale era anch'essa appena nata dalla scissione della Federazione sindacale mondiale, che costituitasi a livello internazionale nel clima antifascista della seconda guerra mondiale non aveva resistito all'avvio della Guerra fredda, e non raggruppava i soli sindacati Usa, particolarmente attivi in quello scontro tra Este e Ovest, ma anche le principali organizzazioni sindacali europee di ispirazione laica e soprattutto quelle di orientamento socialista e socialdemocratico largamente maggioritarie nell'Europa centrale e settentrionale. Sulla scelta laica, sin dalle origini e nel primissimo periodo di vita della nuova organizzazione, ci fu un acceso dibattito: fu in particolare Giulio Pastore che, in polemica con Giuseppe Rapelli al vertice della Csc (Corrente sindacale cristiana) della Cgil unitaria, si batté e vinse un confronto che diede vita non ad un sindacato cristiano, ma ad un «sindacato di ispirazione cristiana nei suoi fondamenti culturali, ma profondamente segnato da contributi *laici*<sup>145</sup>».

L'autonomia dai partiti politici fu un altro degli elementi di forte discussione. Il rapporto, tra la Corrente sindacale cristiana prima e la Cisl poi, con la Democrazia Cristiana è stato al centro di scontri e polemiche all'interno della organizzazione ed in particolare e con le altre organizzazioni sindacali, in modo segnato la Cgil, che accusava la Cisl di «collateralismo» nei confronti della DC. Se si guarda ancora più indietro si nota come il problema dell'autonomia sindacale rappresenti un elemento di continuità fra la Cil (Confederazione italiana dei lavoratori) del periodo prefascista e la Cisl. E' attraverso la figura di Pastore, formatosi come sindacalista nel 1918-1926 nella Cil, che si realizza una continuità nella concezione dell'autonomia sindacale. «L'organizzazione sindacale - si legge nelle *Dichiarazioni di principio* approvate dal primo Consiglio nazionale della Cil nel settem-

---

<sup>145</sup> G.Acocella, *Storia della Cisl*, Roma 1988, p. 24.

bre 1918 - dovendo avere carattere nettamente professionale e tecnico economico, deve essere e tenersi organicamente autonoma da quella propria dei vari partiti<sup>146</sup>».

Il partito infatti « è un organo della vita politica ed ha per base differenti e talora opposte concezioni, necessariamente personali, del mondo e della vita; il sindacato è, invece, un organo della vita economica ed ha per base collettiva gli interessi professionali della rispettiva classe<sup>147</sup>».

L'enfasi sull'autonomia era anche un segno della rottura con la Cgil unitaria, che nei suoi quattro anni di vita era stata un esempio di «sindacato partitico»; in primo luogo per come era stata costituita attraverso un accordo tra le correnti sindacali dei principali partiti politici presenti nel Cln, ma anche per la sua strutturazione interna ed il suo funzionamento in correnti che facevano riferimento ai rispettivi partiti politici.

«Realizzare una piena autonomia dai partiti politici e superare le correnti partitiche rispondeva ad un'esigenza, subito presente nel nuovo sindacato, di porsi come organizzazione unitaria aperta a tutti i lavoratori di ogni colore politico e di ogni fede religiosa, ma voleva anche dimostrare la rottura con il passato, sia quello della Cgil unitaria, sia quello del sindacalismo prefascista<sup>148</sup>».

Ma dopo il 1953 la Cisl, agevola la presenza dei suoi dirigenti ed suoi iscritti nella Dc, ed in particolare nelle sue liste elettorali, «i lavoratori *devono* avere una milizia politica e ideologica, guai depauperare i partiti della presenza attiva dei lavoratori<sup>149</sup>».

Lo scopo attraverso una massiccia presenza di sindacalisti è quello di perseguire gli obiettivi economici e sociali del sindacato anche nelle assemblee rappresentative.

La Cisl nelle elezioni politiche del 1953 porta in parlamento oltre venti dirigenti sindacali, raccolti nella corrente di *Forze Sociali* costituita nel 1952 all'interno della Democrazia cristiana; nella terza legislatura (1958-1963) «la Cisl, per la consistenza numerica della sua rappresentanza parlamentare, può essere considerata numericamente il quarto partito italiano, dopo la Dc, il Pci e il Psi<sup>150</sup>».

Il rapporto tra i sindacalisti Cisl e la Democrazia cristiana non furono sempre facili. In una intervista del 1955 Pastore sostiene che «l'interesse del sindacato è primario rispetto all'interesse politico del partito; nel senso cioè che è il sindacato soltanto legittimato a definire l'interesse sindacale e non già il partito. Il partito può accogliere quell'interesse più o meno nella sintesi programmatica che a volta a volta si accinge a fare, secondo le sue libere determinazioni<sup>151</sup>». «La corrente sindacalista della Dc» poteva più efficacemente operare facendosi portatrice di una «autonomia» e una «rappresentanza sociale parziale» dei lavoratori, una rappresentanza «classista» in un partito interclassista senza dover «mai soggiogare - rinunciando alla propria autonomia - la specificità del proprio impegno primario, quello sindacale, alle strategie che un partito di governo di volta in volta è portato ad assumere<sup>152</sup>».

Discussioni e contrasti seguiranno negli anni successivi su questo tema; a partire dall'inizio degli anni sessanta sino al congresso del 1969 il dibattito si sviluppa intorno al tema della «incompatibilità». Fu proprio durante questo congresso, tenutosi nel pieno e sotto la spinta dell'«autunno caldo», che si stabilisce il principio delle incompatibilità tra le cariche direttive ed esecutive del sindacato e i «mandati nelle assemblee legislative nazionali (camera e senato), regionali e nei consigli provinciali e comunali».

Una seconda idea-forza su cui ruota l'identità della Cisl è quella della scelta *contrattuale* come via per l'affermazione dei diritti dei lavoratori e come metodo per la ricomposizione del conflitto sociale. La Cisl sin dalle origini compie la scelta del rifiuto dell'intervento legislativo teso a rego-

<sup>146</sup> G. B. Valente, *Aspetti e momenti dell'azione sociale dei cattolici in Italia 1892-1926* (Saggio autobiografico a cura di F. Margeri), Roma 1968.

<sup>147</sup> Ivi.

<sup>148</sup> D. Coppo *La Cisl ed i partiti politici*, in *Analisi della Cisl*, Roma 1980, p. 101.

<sup>149</sup> Dalla relazione al secondo congresso Cisl.

<sup>150</sup> Cesos Cisl - Ires Cgil, *Sindacalisti in parlamento*, Roma 1982, p. 40.

<sup>151</sup> G. Acocella, *Storia...*, cit., p. 57.

<sup>152</sup> Ivi, p. 58.

lamentare il sindacato e la sua attività. Questa posizione rompe anche con le precedenti idee del sindacalismo cattolico favorevole al sindacato di diritto pubblico. L'idea di fondo da cui partiva questa scelta era dettata dalla consapevolezza che la legge, con i suoi inevitabili vincoli ed oneri, sarebbe stata di ostacolo alla dinamica contrattuale ed alla libera azione sindacale; legge che inoltre poteva intaccare la concezione del sindacato come libera associazione. E' attraverso la contrattazione collettiva che il sindacato deve svolgere la sua azione tesa al miglioramento dei salari, assicurando a tutti i lavoratori un certo grado di uniformità e di garanzia nei trattamenti, e non invece facendo ricorso all'intervento dello stato. La scelta di rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva e di privilegiare il livello dell'impresa in parte deriva da una scelta di derivazione americana (non dimentichiamo che alcuni quadri Cisl si formarono negli Stati Uniti), dall'altra è il risultato di uno sforzo di rinnovamento e di svecchiamento del tradizionale modello di contrattazione collettiva, fatto da quanti nella Cisl puntavano ad un avanzamento generale del movimento sindacale. La linea contrattuale, che sviluppata e consolidata sarà a base della nuova cultura sindacale Cisl, si determina a partire dal Consiglio Generale tenuto a Ladispoli dal 23 al 26 febbraio 1953. Qui venne lanciata la proposta di decentramento della contrattazione collettiva a livello aziendale e di creazione di strutture sindacali idonee a svolgere tale attività negoziale. Sempre a Ladispoli si ipotizzano gli «accordi integrativi di azienda» dove vengono previste politiche salariali differenziate.

La proposta della contrattazione «articolata» non piacque né, alla Confindustria né, alla Cgil. Non piacque agli industriali perché, sottraeva il controllo centralizzato delle richieste salariali e perché, obbligava il padronato al riconoscimento del sindacato nei luoghi di lavoro; non piacque alla Cgil perché, essa riteneva che tale proposta rompesse il «fronte di classe» e la solidarietà contrattuale unica sul territorio nazionale, dal momento che integrava la contrattazione nazionale con gli obiettivi da individuare azienda per azienda.

### *La formazione e la nascita della Cisl*

Partendo dalla constatazione di non potersi appoggiare sul sostegno di precedenti tradizioni ideologiche, una volta rifiutata la cultura prevalente nel movimento operaio di derivazione marxista e dopo aver ritenuto la cultura cattolica tradizionale inadeguata rispetto ai cambiamenti economici e politici in atto, il gruppo dirigente della Cisl sentì il bisogno di dotarsi di strumenti propri di formazione per colmare un vuoto culturale e per creare una dirigenza capace di dare corpo ad un sindacato nuovo. La storia della Cisl è fortemente segnata dal ruolo che la formazione assume nella vita dell'organizzazione. Senza un forte investimento in formazione molto probabilmente idee forza, come quelle relative all'autonomia o al decentramento contrattuale, difficilmente si sarebbero potute affermare; o perlomeno con molta più fatica avrebbero conquistato il ruolo che hanno avuto nella storia del movimento sindacale italiano.

Essenziale in questo ambito è il rapporto e la collaborazione che si stabilisce tra la Cisl ed il gruppo di studiosi ed operatori sociali che ruotavano intorno al professor Mario Romani, dell'Università cattolica di Milano. E' a partire dalla costituzione del *Centro studi Cisl* a Firenze nel 1951 che prende forma in modo corposo l'attività formativa, ma sarebbe un errore circoscrivere l'attività di formazione del gruppo dirigente alle attività sviluppate nel Centro studi. Come giustamente fa notare Costantini «non si tratta della sola sede in cui il gruppo dirigente viene formandosi. Anzi in certo senso, la formazione di tale gruppo è la storia dell'impatto dei quadri che venivano preparandosi a Firenze con il più ampio gruppo che, all'indomani della rottura sindacale, aveva preso l'iniziativa per un sindacato alternativo<sup>153</sup>».

Lo sforzo di Romani è orientata in primo luogo verso la sensibilizzazione del mondo cattolico in generale rispetto ai nuovi termini della «questione operaia», mettendo in luce il ruolo del sinda-

---

<sup>153</sup> S. Costantini, *La formazione del gruppo dirigente Cisl*, in *Analisi della Cisl*, cit., p. 123.

cato nell'economia moderna. Romani, e qui forse consiste il suo maggior contributo alla formazione Cisl, si muove in un'ottica di riflessione sulla struttura economica e sociale investita dai processi di industrializzazione, che cerca soluzioni volte non al rifiuto ma ad una industrializzazione «consapevole» e orientata, superando quell'«estraneità» che portava a un non intervento della classe lavoratrice.

Occorreva un gruppo dirigente sindacale nuovo, con cultura, professionalità, atteggiamenti diversi rispetto al passato, capace di misurarsi con la nuova realtà industriale che stava emergendo nel paese, ma capace anche di porsi in modo completamente differente nei confronti dello stato, del suo ordinamento, del potere politico. Ed anche su questi ultimi punti l'elaborazione di Romani ed il suo lavoro nella formazione risultarono determinanti per la fisionomia Cisl. Il sindacato in questa ottica deve fondare la propria legittimazione e la propria prospettiva su un proprio autonomo concorso al «governo» della società. Il sindacato, l'azione sindacale, devono preoccuparsi delle decisioni del potere politico in particolare per quanto riguarda i problemi legati all'economia del paese; ma non solo: il sindacato deve avere idee, soluzioni, programmi propri. Un sindacato che attraverso la propria azione sappia mettere alla prova l'impegno dello stato e sollecitarlo ad intervenire sui terreni indicati dal movimento sindacale. Un ruolo quindi non subordinato al potere politico, ma caratterizzato da un'autonomia oltre che politica anche culturale. Un ruolo infine che escludeva l'inserimento subalterno del sindacato nella macchina istituzionale, e in questo la Cisl rompeva con la tradizione legalistica cattolica del passato. L'affermazione di questo modello di sindacato passava per un diverso inserimento nella società, che nell'elaborazione Cisl si sostanziava innanzitutto nell'affermazione del sindacato come soggetto contrattuale a partire dai luoghi di lavoro.

La formazione Cisl in tutta questa sua prima fase (che schematicamente va dalle origini sino all'inizio degli anni sessanta) ha questo tipo di obiettivo: formare una classe dirigente a tutti i livelli capace di costruire un sindacato inedito rispetto alla tradizione sindacale italiana, in grado di rappresentare una alternativa alla Cgil, di porsi come interlocutore attivo e propositivo nei confronti dello stato e del sistema politico, in grado anche di confrontarsi sul terreno dell'industrializzazione, con tutto quello che questo determinava rispetto alle condizioni di lavoro, salariali, ecc., proprio a partire dal rapporto contrattuale sui luoghi di lavoro.

In questa prima fase, per rispondere a questi obiettivi la formazione ha una gestione fortemente centralizzata delle diverse iniziative. Il ruolo del Centro Studi di Firenze è di grande rilevanza.

### *Il Centro studi di Firenze e i «corsi lunghi»*

Nel periodo che intercorre tra il 1950 ed il 1961 presso il Centro studi fiorentino si sono attuati 11 corsi della scuola superiore di preparazione sindacale. I corsi della durata di 9 mesi ciascuno avevano l'obiettivo di formare il gruppo dirigente del nuovo sindacato. La figura del dirigente cislino che si va prefigurando ruota intorno ad alcuni elementi chiave: quali la scelta dell'articolazione contrattuale, il decentramento organizzativo verso la base (attraverso la costituzione delle Sezioni sindacali aziendali), il rifiuto della istituzionalizzazione e la ricerca del consenso degli associati come base della forza del sindacato, il superamento di qualsiasi discriminazione di carattere ideologico, il perseguimento di grandi obiettivi collettivi, la presa di coscienza del «nuovo» conflitto industriale, il bisogno di un confronto contrattuale continuo tra sindacato ed impresa e tra sindacato ed istituzioni.

La formazione in questo periodo, oltre che ad essere centralizzata, è anche caratterizzata per quanto riguarda contenuti e metodi, da un modello formativo di stampo tradizionale, ricalcato sulla struttura accademica; che rappresentando comunque una novità ed originalità rispetto alla tradizione del sindacalismo italiano.

La selezione dei corsisti da avviare ai corsi lunghi, come indicava lo stesso Pastore in una sua lettera personale ai dirigenti Cisl, veniva indicata come una «selezione severa». Sempre nella stessa lettera Pastore indicava tra le qualità e le attitudini dei possibili corsisti: l'onestà, la rettitudine, la

sensibilità rispetto ai problemi dei lavoratori, lo spirito di sacrificio e di dedizione, la capacità di adattamento a qualsiasi lavoro nell'organizzazione, il senso di responsabilità, la conoscenza dell'ambiente di lavoro e l'attitudine all'attivismo ed al proselitismo sindacale. Il livello di istruzione dei partecipanti ai primi corsi lunghi in genere è modesta. Su 248 partecipanti ai primi dieci corsi annuali 143, il 57,6%, ha un titolo di studio che non supera la licenza media ed appena 10 corsisti, poco più del 4% hanno come titolo di studio la laurea<sup>154</sup>.

In realtà nei primi anni di vita dell'organizzazione la selezione per i corsi annuali coincide con la stessa selezione del gruppo dirigente. Di certo la quasi totalità dei corsisti che passano dai corsi lunghi andrà a costituire, ai vari livelli, il gruppo dirigente dell'organizzazione. Spettava alla formazione dare corpo ad una dirigenza capace di esprimere una nuova politicalità del sindacato e nello stesso tempo sviluppare nei partecipanti un'attitudine antidogmatica e pragmatica. Firenze si proponeva esplicitamente di fornire nuove capacità professionali anche attraverso gli strumenti moderni della tecnica economica. Non mancò chi in questa impostazione intravede il rischio di uno scivolamento verso il «tecnicismo», della trasformazione della scuola in un centro per «gli alti studi amministrativi». Ma la realtà italiana, il confronto con la Cgil e gli stessi strumenti pedagogici, indirizzarono i risultati verso una azione formativa le cui ricadute furono prevalentemente orientate a cementare il rafforzamento organizzativo, oltre all'affermazione di un'identità politica propria della Cisl. La formazione assume anche caratteristiche molto tecniche e professionalizzate, ma fornisce anche contenuti politici ben precisi ad un sindacato che voleva sviluppare il contrattualismo e che intendeva contribuire allo sviluppo economico e democratico del paese; che cioè sosteneva la dialettica ed il conflitto sociale per far emergere la forza e l'autonomia dell'organizzazione. Un altro elemento che aiutò a superare il rischio di tecnicismo fu anche l'impostazione stessa dei corsi ed il rapporto tra il Centro studi, i corsisti e le sedi di provenienza: i corsi erano sì caratterizzati da prove periodiche e esami finali che si tenevano nella sede fiorentina, ma anche, e questo è un elemento molto importante, da una «sperimentazione» sul campo dietro la supervisione del Centro, della durata di alcuni mesi presso le sedi periferiche dell'organizzazione. Con l'obiettivo di praticare quanto a livello teorico veniva insegnato a Firenze e con l'impegno di continuare, attraverso l'autoformazione, il processo di crescita dei dirigenti.

### *Formazione e azione sindacale*

La formazione in questa prima fase non si esaurì nella scuola superiore di formazione sindacale, vi furono vari tipi di intervento formativo, strutturati anche sulla durata di più mensilità, come per i corsi di dieci settimane per sindacalisti del Mezzogiorno; o i corsi per esperti di contrattazione collettiva, i corsi per le lavoratrici. La costante della formazione era quella di essere pensata e percepita non come qualcosa a sé, stante, ma come un momento della stessa azione sindacale, accanto al momento negoziale e al momento organizzativo. In tutta la storia della formazione Cisl, a nostro avviso, l'incidenza più forte, il ruolo più pregnante, le ricadute ed il coinvolgimento maggiore, si sono avute quando la formazione è stata progettata, vissuta e verificata assieme agli altri momenti dell'azione sindacale. Quindi una formazione non finalizzata alla certificazione di un «pedigree», di uno «status» di dirigente sindacale; ma formazione che, oltre alla crescita individuale dei corsisti, punta a «contribuire», anche attraverso la sperimentazione ed il collegamento con la ricerca, alle decisioni ed alle scelte dell'organizzazione.

Da questo punto di vista assumono rilievo la valutazione dei fabbisogni formativi e la stessa individuazione dei contenuti da sviluppare. Il rapporto con il lavoro, con l'ambiente di lavoro diventa centrale: la conoscenza ed il dominio della realtà del lavoro possono essere messe a servizio dell'uomo. Una formazione quindi che non è solo formazione all'azione, ma dove ogni contenuto è in-

---

<sup>154</sup> Vedi Tabella 1 in appendice.

sieme strumento di conoscenza e modo di azione, riproponendo, ancora con Romani, la correttezza del rapporto tra dirigenti eletti e specialisti stabilmente al servizio del sindacato. Cercando di creare all'interno dell'organizzazione un'istanza che fosse intimamente e organicamente legata da un lato alla stessa azione del sindacato e dall'altro all'attività di formazione.

In un documento dell'Ufficio studi e formazione confederale del 1956 si individuano tre esigenze: il miglioramento delle capacità e della sensibilizzazione politico sindacale dei quadri; la preparazione dei dirigenti; una vasta attività di formazione di base. Di fatto è su questi tre versanti che si sviluppa nel corso degli anni l'attività formativa della Cisl, accompagnata da una larga sperimentazione ed alla ricerca costante di metodologie appropriate per accostare ed «educare» ai loro compiti i lavoratori italiani.

### *La formazione decentrata e nelle categorie*

Nel periodo che intercorre tra la fine degli anni cinquanta e la metà degli anni sessanta la formazione Cisl è sempre più segnata dalla scelta politica compiuta dalla confederazione che si indirizza verso la promozione e la diffusione della contrattazione aziendale. Si trattava in primo luogo di rivedere le strutture organizzative interne del sindacato, storicamente del tutto inadeguate di fronte allo sviluppo della struttura produttiva, per renderle funzionali alle politiche contrattuali e rivendicative adottate. Nello stesso tempo si cercava di aprire nuovi spazi al proselitismo e al rafforzamento organizzativo, cercando anche di dimostrare l'inadeguatezza del modello sindacale della Cgil.

Il compito della formazione in questa fase è sì anche quello di preparare il gruppo dirigente, ma in un'ottica che punta a suscitare la mobilitazione di base a sostegno della contrattazione articolata e che tende ad organizzarla con strutture decentrate e di categoria nuove e in sviluppo. La contrattazione e in particolare quella aziendale diventa il centro della vita e dell'attività sindacale. Politica contrattuale in azienda significa in questa fase capacità innanzitutto di confrontarsi con i problemi relativi ai «rendimenti» ed alla «produttività». Il documento ufficiale del consiglio generale di Ladispoli già così recitava: «Posto l'obiettivo di incrementare nel processo di distribuzione del prodotto nazionale la quota del lavoro, proporzionalmente all'aumentata redditività del sistema, si pone il problema della strumentazione più adatta allo scopo. Tale strumentazione, nei suoi termini più generali, è riconosciuta nell'applicazione di una politica salariale di settore o di azienda diversificata non solo per quanto concerne l'ammontare delle richieste, ma anche per quanto concerne le preoccupazioni relative alle modalità di richiesta». Andava individuato un «piano d'azione salariale da portare avanti mediante tecniche contrattuali integrative di quelle attualmente in vigore a livello nazionale, che raggiungono pertanto lo scopo di una diversificazione dei livelli retributivi in funzione della sopportabilità reale dei settori e delle aziende, sopportabilità determinata dal loro grado di efficienza produttiva<sup>155</sup>».

Alla formazione veniva chiesto di provvedere affinché, si creassero le condizioni per una gestione di queste scelte di politica sindacale. Nel corso del 1957 il consiglio generale deliberò, per sostenere l'avvio del nuovo sistema contrattuale, la preparazione di «esperti ad alto livello capaci di fornire l'assistenza tecnica a tutti i sindacati interessati». Tra il 1958 ed 1960 due corsi della durata di un anno per «esperti contrattualisti» si realizzarono a Firenze. In questi corsi si analizzò in particolare il ruolo della contrattazione rispetto alla struttura aziendale ed alla remunerazione. Parteciparono ai due corsi complessivamente sedici laureati, selezionati in seguito ad un bando di concorso, che divennero in seguito veri punti di riferimento per la sperimentazione e l'affermazione della pratica della contrattazione collettiva articolata. I corsi per esperti contrattualisti si diffusero ben presto agli altri livelli dell'organizzazione, in particolare tra le strutture provinciali e le categorie industriali. La struttura della formazione, di fronte a queste mutate esigenze, si modifica: sempre più viene assunta

---

<sup>155</sup> *Ivi*, p. 140.

ed organizzata direttamente dalle categorie (meccanici, chimici ecc.). Il mutamento delle attività della formazione segue di fatto il mutamento della politica organizzativa dell'organizzazione: così come l'organizzazione, per dar fiato alle scelte politiche si sposta verso una maggiore «verticalizzazione» affidando maggior peso ed autonomia alle categorie, così la formazione ne segue l'evoluzione. Le stesse attività del Centro studi a partire dagli inizi degli anni sessanta si modificano e mutano le modalità dei corsi: cambiano i soggetti ed anche gli obiettivi, la durata dei corsi si riduce. Dalla formazione del quadro dirigente si passa ad una formazione che ha più sottocchio i bisogni dell'organizzazione ai vari livelli ed in particolare alla presenza dell'organizzazione sui luoghi di lavoro. La formazione si decentra, anche perché, si trattava non solo di divulgare, nelle linee strategiche e nella preparazione dei dirigenti, le politiche contrattuali decentrate, ma anche di sperimentarle nelle grandi aree industriali del paese. Le scelte politiche dell'organizzazione, l'investimento in formazione non furono certo compiute con piena consapevolezza dall'organizzazione intera, non mancarono forti tensioni e contraddizioni nel gruppo dirigente. «Anche la decisione di puntare sulla formazione sindacale fu sofferta e da molti spesso contestata, ma si rivelò strategicamente rilevante, per fare dell'autonomia non una propaganda anticomunista, ma una scelta politica nuova, di autogoverno (come allora si diceva) per sostenere la crescita di un'attitudine culturale diversa (perché, di questo si trattava), necessaria a gestire un sindacato che, se rifiutava di essere cinghia di trasmissione, non intendeva contrabbandare, dietro l'autonomia, vecchie posizioni anarchiche, ma mirava ad individuare un ruolo nuovo dei lavoratori organizzati nello stato democratico<sup>156</sup>».

### *La formazione negli anni sessanta*

Nel corso del decennio che vede una crescita notevole dello sviluppo economico del paese, il sindacato si trova di fronte a nuove problematiche ed a nuovi impegni. Tutto cambia molto rapidamente a livello della struttura economica, ma anche sul piano sociale e politico. Sul piano economico il sindacato si trova di fronte sia processi di innovazione e di sviluppo di settori e di alcune nuove aree territoriali, ma anche la persistenza di settori e aree di sottosviluppo e crisi; sul piano sociale, oltre all'immissione sul mercato del lavoro di donne e giovani in particolare, si deve far fronte ai fenomeni di emarginazione e di abbandono di alcune aree del paese. Nel frattempo cresce il benessere in particolare nelle aree forti, cresce la scolarizzazione crescono complessivamente i bisogni di sicurezza, di salute di istruzione della popolazione. Sul piano politico, con l'avvento del centrosinistra il gruppo dirigente della Cisl che sostanzialmente sino a questo momento aveva pensato di operare un controllo sullo sviluppo del capitalismo partendo dal controllo della produzione attraverso la contrattazione sul posto di lavoro, si trovava di fronte a livello istituzionale un quadro di riferimento che sembrava volesse sperimentare scelte governative tese ad una «programmazione» dell'intera economia del paese.

Di fronte a tale mutato scenario la Cisl elabora una risposta complessiva ed articolata in sintonia con l'ipotesi originaria della confederazione e su questa si articolerà l'attività formativa nel periodo. In seguito alla consapevolezza, per un certo verso, della fine dell'esperienza dei corsi annuali, il Centro studi elabora un modello di formazione articolato su più livelli con l'obiettivo di favorire la formazione continua di tutto il gruppo dirigente.

Si individuano più passaggi:

- a) Una fase di accostamento. E' la fase in cui il lavoratore compie la scelta di impegnarsi nel sindacato. La formazione deve garantire strumenti di sostegno e di verifica di tale scelta; sono previsti a tale scopo un corso preliminare per corrispondenza e degli incontri diretti.
- b) Una fase denominata corso base. Il corso quadrimestrale di primo grado rivolto ad operatori delle strutture di categoria e delle unioni. Qui vengono spiegate storia, valori, motivazioni, linee politi-

---

<sup>156</sup> Ivi, cit., p. 153.

che ed organizzative della confederazione.

c) Una fase di perfezionamento. Generalmente per chi ha frequentato il corso base è previsto successivamente un corso di perfezionamento della durata anche questo di quattro mesi dove si approfondiscono contenuti quali l'economia generale ed aziendale, metodi e tecniche salariali, diritto sociologia ecc.

d) Il corso di specializzazione. Della durata bimestrale, si rivolge a chi ha già ruoli ben definiti nell'organizzazione (dirigenti di categoria, responsabili dei patronati, formatori). Corsi di questo tipo si sviluppano in gran parte per contrattualisti che operano a livello decentrato.

e) Infine i corsi di preparazione superiore. Essi dovrebbero rispondere alle esigenze dei dirigenti che hanno già maturato esperienza politico-sindacale e che vogliono approfondire la loro preparazione generale attraverso corsi di tipo post-universitario su materie quali economia, storia, diritto, sociologia. Accanto a questa impostazione del Centro si rafforza la caratteristica «decentrata» della formazione, tale da determinare quasi un nuovo modello formativo con una configurazione differente, non solo perché non è più coordinato dalla confederazione, ma anche per le diverse impostazioni metodologiche che si vanno affermando, che vedono respingere il metodo scolastico tradizionale della trasmissione di nozioni, per basarsi più sul metodo attivo, incentrato sulla discussione nei gruppi, sul confronto delle varie esperienze e sulla elaborazione comune di sintesi e proposte. La verticalizzazione e la maggiore autonomia delle categorie aveva infatti permesso esperienze avanzate oltre che in campo contrattuale e politico, anche in quello formativo. Inoltre nel vivo delle lotte operaie e studentesche dell'autunno caldo la critica e la contestazione alle istituzioni pedagogiche aveva influito notevolmente nell'affermarsi di questo nuovo modo di intendere la formazione.

Per quanto riguarda i contenuti, la formazione cerca di valorizzare le scelte fatte rispetto al mercato del lavoro, la formazione professionale, l'adeguamento della pubblica amministrazione. Nei confronti della distribuzione del reddito si riconferma l'intento di attribuire ai lavoratori gli incrementi di produttività, e si ipotizza anche un intervento del sindacato nei processi di accumulazione attraverso quello che venne definito «il risparmio contrattuale».

### *Dall'autunno caldo all'Eur*

La Cisl aveva tentato, anche attraverso la formazione a distanza, di sviluppare una propria iniziativa nel campo della formazione permanente e tra il 1962 ed 1968 vengono organizzati 18 corsi coinvolgendo 6365 lavoratori. I corsi vengono organizzati basandosi su dispense spedite a domicilio (sui temi del salario, dell'impresa, del sindacato, del mercato del lavoro) e su successivi colloqui svolti presso le sedi periferiche; questi corsi erano considerati propedeutici alla formazione di base. Ma è nel corso degli anni settanta che la formazione Cisl si arricchisce secondo le direttrici sopra evidenziate. In particolare gran parte dell'attività formativa si svolge sempre a sostegno alla contrattazione nazionale e decentrata, e soprattutto prepara i delegati nelle loro molteplici funzioni di rappresentanza del gruppo omogeneo (ritmi di lavoro, ambiente, qualifiche ecc.), di applicazione delle conquiste dei contratti nazionali, di iniziative contrattuali nei luoghi di lavoro e di rapporto con le altre organizzazioni sindacali. Le lotte sindacali dell'autunno caldo avevano profondamente modificato il sindacato italiano nella struttura organizzativa, nei contenuti e nelle modalità di esplicazione della propria azione. La formazione risente di questi mutamenti e nello stesso tempo, in particolare nelle categorie industriali e segnatamente nei metalmeccanici, si diffondono esperienze di formazione unitaria. Con diversi obiettivi: di supportare le scelte delle federazioni in tema di politiche sindacali e soprattutto nel sostegno alla contrattazione e alla ricerca di contenuti e soluzioni nuovi all'azione del sindacato (significativa è tutta l'esperienza formativa intorno al tema dell'inquadramento unico); ma un altro obiettivo importante consisteva nel cercare, attraverso la formazione, di creare le basi per il futuro sindacato unitario.

E' questo il periodo in cui vengono alla luce proposte forti in materia di formazione: è il caso dell'esperienza delle 150 ore. L'intuizione nata in seguito alle lotte operaie e studentesche dell'autunno caldo, della critica ad un certo tipo di sapere, alla scuola vista solo come riproduzione del potere, lontana dai bisogni della classe operaia; dalla voglia da parte del movimento dei lavoratori di farsi portatore di cultura e di cultura alternativa rispetto ai valori dominanti. Attraverso le 150 ore si infittiscono i rapporti tra sindacato, studenti e quella parte del mondo accademico più vicino al movimento operaio. I corsi spaziano su tutto, dall'economia alla storia, alla sociologia, ai temi legati all'urbanizzazione, all'ambiente, ecc., ma anche dalla musica, all'arte, al cinema. Grazie alle 150 ore migliaia di lavoratori acquisiscono il titolo di studio di licenza media attraverso corsi le cui metodologie partivano quasi sempre dal vissuto dei partecipanti, dall'esperienza lavorativa.

Con le 150 ore il sindacato per la prima volta si pone in modo forte il problema della *formazione permanente*. Uno dei limiti del sindacalismo italiano infatti è proprio quello di aver poco approfondito, a differenza delle esperienze di altri sindacati europei, il tema della formazione permanente e della formazione rivolta alla generalità dei lavoratori. Anche nella esperienza della Cisl il tema della formazione permanente non ha mai assunto un rilievo significativo. Certo non sono mancate esperienze significative, quello che è mancato è stato una ricaduta in termini «istituzionali» di proposte che affermassero anche in Italia questo importante strumento di crescita della classe lavoratrice. Il limite è ancora più grande se si pensa che nella elaborazione della Cisl la proposta della partecipazione responsabile del sindacato alle decisioni generali per lo sviluppo economico e sociale non poteva prescindere da un coinvolgimento consapevole di tutta la classe lavoratrice e non solo del gruppo dirigente, da qui il ruolo politico che la formazione permanente avrebbe dovuto svolgere. Si trattava - queste erano le idee allora sostenute dalle organizzazioni sindacali - di stimolare, avviare e sperimentare iniziative capaci di tracciare la strada di un equilibrio nuovo tra impegno delle strutture scolastiche e impegno delle strutture extra scolastiche, per mettere tutti in grado di disporre di conoscenze in continua crescita e di elevate capacità critiche, fondamento per un discorso serio sulla partecipazione. La molteplicità dei centri e degli strumenti della formazione permanente appariva essere il nuovo fondamento della libertà. Ma non ci si poneva solo il compito di recuperare livelli culturali medi per i lavoratori adulti, necessario era anche un nuovo approccio per la preparazione dei giovani, tale da superare vecchie divisioni tra formazione professionale e formazione generale e politica, quali solo un sistema di formazione permanente poteva assicurare, fondandosi non più sui titoli formali di studio, ma sulle capacità personali ad assolvere compiti e sostenere responsabilità.

### *Gli anni della crisi della formazione*

Dopo la crisi del 1973-74 e soprattutto dopo il '75, a fronte della crisi economica l'impostazione politica generale del sindacato italiano si va modificando: l'attenzione si sposta sulla regolamentazione del mercato del lavoro sulle situazioni critiche della produzione. I contenuti dell'azione contrattuale investono nuove aree quali le scelte produttive, gli investimenti, l'organizzazione del lavoro. Il sindacato tenta lo sforzo di assumersi nuove e più ampie responsabilità di fronte alla crisi delle aziende e dell'intera economia, ai tentativi di riconversione e ristrutturazione in atto. In questo quadro avviene quella che è stata definita la «svolta dell'Eur». Le differenti letture della linea dell'Eur, le diverse politiche rivendicative e contrattuali delle categorie, la stessa gravità della crisi, inducono contrasti e forti contraddizioni tra le confederazioni al loro interno e tra le categorie. La formazione Cisl in questo panorama non riesce a trovare una collocazione precisa. E' quindi a partire dalla fine degli anni settanta e per tutti i primi anni ottanta, che accanto ad una più generale crisi del sindacato si assiste ad una crisi della formazione. Il problema più rilevante è che non si ha una chiara e precisa definizione degli obiettivi, delle competenze professionali e delle responsabilità operative di tutta la struttura formativa. Gli interventi formativi si muovono su più versanti: chi ricerca una identità attraverso una riflessione sul passato, chi continua diligentemente a preparare e sostenere i quadri

di base, chi fa uno sforzo di rilancio dell'iniziativa sindacale sui nuovi filoni (i temi delle riforme sociali, la gestione del territorio e dell'ambiente, il rapporto con le istituzioni locali, ecc.).

### *Il sistema formativo della Cisl*

E' a partire dai primi anni ottanta che riprende una riflessione sulla formazione. Sono soprattutto i «formatori», ovvero gli addetti a tempo pieno che operano ai vari livelli e quanti avevano più sensibilità per la formazione, che avviano questo processo. Si inizia una riflessione ed anche una specie di autocritica sul ruolo ed i compiti della funzione formazione nell'organizzazione, e si elaborano una serie di proposte che avrebbero portato poi ad un innovamento della formazione.

L'idea di fondo era quella di impiantare una attività seriamente programmata e coscientemente finalizzata a soddisfare i bisogni dei vari livelli dell'organizzazione. Si incomincia a parlare di un «sistema formativo». Accanto al decentramento si diffonde la consapevolezza da parte delle Unioni regionali e di molte categorie, di assumere la formazione come funzione propria soprattutto per quanto riguarda l'aggiornamento e la riqualificazione dei dirigenti e dei quadri a tempo pieno. In secondo luogo un maggior riconoscimento del ruolo dei formatori e quindi una delega precisa da parte di strutture (di territorio o di categoria) che riconoscono loro competenza e capacità per svolgere efficacemente questo tipo di attività.

Nelle mozioni conclusive al IX congresso confederale del 1981 si afferma «il principio che ad ogni nuova assunzione di responsabilità deve corrispondere un'esperienza di formazione e che, in particolare il passaggio a un impegno a tempo pieno nel sindacato deve essere preceduto da un adeguato periodo di formazione presso le scuole confederali o regionali e di categoria, sulla base di itinerari formativi progettati con il concorso delle strutture sindacali e orientati ai ruoli effettivi che i militanti saranno chiamati a svolgere».

Alla formazione nel corso degli anni ottanta viene riaffidato il compito di ridare «identità» a dirigenti e quadri, soprattutto intermedi e di base, in seguito al fallimento della prospettiva dell'unità del decennio precedente; ma in modo particolare, dopo la fine della Federazione unitaria, in seguito alle vicende dell'accordo di S. Valentino. Soprattutto in quelle categorie che più si erano spese nell'ipotesi dell'unità organica si pensò alla necessità di una ricostruzione organizzativa e di una ricerca culturale nuova.

Su un'altro versante le nuove direttrici dell'azione confederale, il tema della concertazione, della partecipazione e della politica dei redditi (impegno su cui perse la vita Tarantelli, barbaramente assassinato dalle Brigate rosse, ispiratore della linea Cisl su questi temi) richiedono uno sforzo di ricerca e culturale di notevole entità. Sforzo ricordiamo che anche finanziario: non dimentichiamo, e qui sta anche una delle differenze con le esperienze di formazione sindacale con gli altri paesi, che i costi della formazione per la Cisl ed in genere per il sindacato italiano sono tutte a carico dell'organizzazione, se si eccettuano piccolissimi ed insignificanti casi di utilizzo di risorse di qualche ente di derivazione statale. Anche per questo la razionalizzazione e la ricerca di coerenza diventano elementi di attenzione nel gruppo dirigente.

Nella relazione di E. Gabaglio alla VI assemblea dei quadri di Abano nel luglio '87 si sottolinea come «non è pensabile affrontare i compiti nuovi del sindacato sulla base della cultura e della professionalità media che attualmente caratterizza i dirigenti e gli operatori e che è il portato di una fase diversa dell'esperienza sindacale», ed ancora si sottolinea che «se vogliamo metterci in grado di perseguire in modo credibile gli obiettivi che ci siamo dati, è necessario che anche nella Cisl si realizzi una massiccia riconversione culturale e professionale non dissimile da quella in atto in tutti gli altri settori della vita produttiva e sociale». L'impegno per la formazione e la ricerca in questa ottica si deve considerare come un vero e proprio investimento strategico. Alla formazione viene chiesto uno sviluppo quantitativo delle opportunità offerte a tutti i livelli dell'organizzazione, secondo un disegno organico che dia vita appunto ad un «sistema formativo» Cisl in cui ogni livello è chiamato a

compiti ben precisi; si cerca inoltre di ridefinire i contenuti della formazione in senso più specialistico ed applicativo. Sempre nella relazione Gabaglio si sottolinea che «se è vero che una formazione di carattere generale resta essenziale per mantenere una capacità di comprensione e di discernimento critico dei fenomeni sociali, è pur vero che è più che mai indispensabile accrescere il *saper fare*, la capacità cioè di gestione di obiettivi e progetti specifici».

La struttura della formazione Cisl cerca, non senza grosse difficoltà, di configurarsi come un sistema al cui funzionamento concorrono, attraverso un insieme di interventi integrati e coerenti ai vari livelli, le strutture sindacali territoriali e di categoria. In questa logica alla scuola confederale di Firenze, e ad alcune grosse strutture come l'Unione regionale lombarda ed altre, viene riservato il compito di preparare i nuovi operatori sindacali attraverso un corso lungo di dieci settimane e di aggiornare i gruppi dirigenti su tematiche specifiche e di maggiore responsabilità, mentre alle strutture periferiche viene lasciato il compito della formazione ricorrente di tutti i quadri intermedi e la formazione per attivisti e militanti Cisl, che deve essere impostata secondo le diverse realtà ed esigenze.

### ***La formazione dei formatori***

Una attenzione a parte va dedicata alla formazione dei formatori (o istruttori come venivano chiamati nei primi anni). La Cisl a partire dall'inizio ha sempre prestato molta attenzione a questa figura professionale assegnandogli compiti diversi a seconda delle fasi di sviluppo dell'organizzazione. Così all'inizio il compito affidato fu quello di suscitare la nuova coscienza sindacale e di individuare gli elementi migliori da immettere nel sindacato. In un secondo tempo il loro ruolo prevalente fu indirizzato ad un approfondimento dei contenuti. Alla loro formazione provvedeva dapprima il Centro studi, successivamente con il decentramento della formazione questo compito è stato svolto anche dalle Usr e dalle categorie nazionali. Questo contribuì, oltre che ad aumentare il numero di quanti nell'organizzazione si occupavano in modo diretto o indiretto di formazione, ad approfondire e a ricercare soluzioni metodologiche diverse per la gestione dei corsi, arricchendo complessivamente le capacità professionali dell'organizzazione. I formatori venivano reclutati tra i sindacalisti che per sensibilità rispetto al problema, per convinzioni politiche e per attitudini personali, si sentivano portati per la formazione. L'interscambio tra ruolo politico e ruolo formativo, nella realtà molto spesso si è verificato un passaggio dalla formazione a ruoli dirigenti politici, ha arricchito complessivamente l'organizzazione. Al formatore Cisl, in quanto gestore del processo formativo, vengono richieste non solo competenze e conoscenze teoriche e di tecnologie educative, ma anche capacità di conoscenze e attenzione al soggetto in formazione in quanto persona. Per far questo, per maturare una coscienza e una professionalità di questo tipo, si richiede un intervento organico sulla formazione dei formatori. I percorsi di formazione per i formatori per rispondere a questi bisogni si articolano, nell'esperienza Cisl, su almeno tre livelli di preparazione e di funzioni:

a) La preparazione di *animatori* che conoscano il metodo attivo del processo di formazione e siano in grado di condurre il lavoro di gruppo. Questa funzione in genere è svolta anche da delegati o militanti di base, che abbiano già una precedente formazione culturale, una sufficiente esperienza sindacale e molta disponibilità al lavoro specializzato.

b) La preparazione dei *formatori*, scelti in genere tra gli animatori con più esperienza e capacità, che devono seguire particolare corsi su tecniche, metodi pedagogici ed anche sui contenuti dei corsi, allo scopo di tradurli in termini didattici e di saper seguire la esperienze dei corsisti durante l'iter formativo. Poiché, tali formatori sono spesso operatori sindacali a tempo pieno, occorre che l'organizzazione permetta loro di impiegare buona parte del tempo e del lavoro in attività formative, perché, si chiede a loro buona capacità di progettazione, oltretutto di attuazione dei corsi programmati.

c) Infine la preparazione dei *coordinatori della formazione*, che hanno la responsabilità di impostare i piani di formazione decisi dalle strutture sindacali.

## *La formazione nel mezzogiorno*

Nel corso degli anni settanta l'attenzione del sindacato italiano rispetto alle problematiche meridionali è venuta accentuandosi. La scelta di politiche contrattuali centrate sugli «investimenti» e sulla «prima parte dei contratti» è la via che il sindacato italiano cerca di imboccare per lo sviluppo del mezzogiorno. In un documento presentato dalle strutture territoriali della Cisl del mezzogiorno al consiglio generale del 5-6 dicembre 1978 si afferma come necessario, «a partire dai rinnovi contrattuali», «innescare meccanismi di decentramento produttivo verso il sud», ed in particolare «il sindacato deve puntare con forza su quattro settori per il mezzogiorno: agroindustria, elettronica, avio, industria del trasporto collettivo». In questo quadro il sud deve diventare «polo di sviluppo» in questi settori attraverso «una diversa politica nazionale delle commesse pubbliche; una riorganizzazione delle partecipazioni statali che, rispetto a tali settori, collochi al sud i centri decisionali preposti alle unità operative ivi collocate; la creazione di centri di ricerca diretti a qualificare tecnologicamente la produzione realizzata negli stabilimenti già operanti; il decentramento al sud di qualsiasi ampliamento della capacità produttiva programmata, in tali settori a livello nazionale». Se questa era la prospettiva pensata per il sud, anche il sindacato, la Cisl, doveva in termini organizzativi attuare degli «investimenti» capaci di dare frutti per sostenere l'iniziativa sindacale del sud.

Nel concreto lo sforzo della Cisl si concretizza prima con un lavoro «sperimentale» a Spezzano in Calabria, poi con l'apertura del centro studi Cisl di Taranto. L'attività formativa al sud si caratterizza subito cercando di distinguere la figura dei centri e delle iniziative rispetto a Firenze. L'obiettivo è quello in primo luogo di far emergere la specificità, anche a livello nazionale, della questione meridionale e delle vie nuove da «aprire per il superamento della dipendenza e lo sviluppo di una nuova cultura solidaristica».

I filoni di attività su cui si caratterizzano le iniziative ruotano intorno a più aree: a) formazione di una rete di formatori al sud; b) scambi fra le strutture della Cisl territoriale e categoriale del mezzogiorno sui problemi della formazione e dello sviluppo del sud; c) corsi per quadri intermedi e di base, operatori e militanti regionali e comprensoriali; d) attività specifiche di formazione e ricerca per «figure sociali» centrali della società meridionale (giovani, disoccupati, donne).

Nei tre anni di attività sperimentale di Spezzano (1979-1981), le iniziative coinvolgono 2495 partecipanti per complessivi 101 corsi di formazione. L'avvio della scuola di Taranto voleva rappresentare non solo un'occasione di rafforzamento dell'iniziativa formazione della Cisl nel sud, ma l'affermazione definitiva di un sistema superiore di formazione sindacale centrata sui due poli Firenze-Taranto.

La scuola di formazione sindacale di Taranto si inaugura nel giugno 1981. La scuola viene attivata grazie a un contributo di tutte le strutture della Cisl. la scelta di dare avvio a un nuovo centro studi nazionale viene fatta durante l'ottavo congresso. Le motivazioni politico-culturali di questa scelta corrispondono «ad una centralità strategica della questione meridionale, una capacità specifica di analisi, lettura, proposta in merito ai processi di sviluppo del mezzogiorno» ed inoltre «innescare una politica dei quadri e della formazione che recuperi il divario ancora esistente nella Cisl tra le diverse realtà territoriali (rapporto apparato/iscritti sfavorevole al sud, rispetto al nord); mettere all'opera una leva di sindacalisti esclusivamente e sistematicamente impegnati nella sindacalizzazione dei lavoratori irregolari; assistere e sostenere lo sforzo di tutte le strutture meridionali nel dotarsi di un'autonoma funzione formativa<sup>157</sup>».

Per tutto il corso degli anni ottanta Taranto cerca di assolvere a questo compito ed effettivamente si

---

<sup>157</sup> Dalla relazione di Michelangelo Cincaglini al Consiglio generale del 4-6 giugno 1981 su *Formazione e politica dei quadri: problemi e prospettive*, in *La Cisl dal 1977 al 1981, Raccolta dei documenti ufficiali dall'ottavo al nono congresso*, Roma 1981, p. 280.

hanno buoni risultati soprattutto nella formazione dei dirigenti e dei formatori. Sul finire degli anni ottanta, come riflesso della crisi più generale del sindacato, nel quadro di iniziative volte ad alleggerire la situazione finanziaria della confederazione, si chiude il capitolo Taranto, con l'impegno di potenziare a livello decentrato le iniziative formative.

### *La banca dati della formazione sindacale Cisl*

Di recente, ed ancora in via sperimentale, il dipartimento formazione della confederazione si è dotato di una banca dati per la raccolta, schedatura, archiviazione e trattamento informatico dei dati relativi all'attività formativa svolta da tutta l'organizzazione.

Obiettivi della banca dati sono sostanzialmente tre:

a) *La programmazione dell'attività formativa.* Il quadro statistico delle attività sviluppate nell'organizzazione (chi fa cosa, per chi ecc.) può consentire una migliore e più puntuale conoscenza dei punti di forza e di debolezza del sistema formativo Cisl, agevolandone così il «riaggiustamento e lo sviluppo».

b) *La politica dei quadri,* ovvero conoscenza della storia formativa di dirigenti, quadri e militanti, in modo tale da agevolare la costruzione di percorsi di sviluppo delle competenze e supportare le scelte di ruolo e di mobilità interna.

c) *La progettazione formativa,* ovvero mettere in comune la conoscenza delle risorse formative impiegate (relatori, formatori, strumenti, ecc.), facilitando la circolazione delle risorse stesse e per meglio sviluppare le capacità di proposta formativa.

In prospettiva la banca dati dovrebbe divenire un sistema decentrato interattivo che possa dialogare via modem tra le varie sedi, permettendo alle varie strutture di aggiungere elementi sia ai dati richiesti dai questionari di input, che alle elaborazioni domandate, personalizzando in un certo senso il programma e adeguandolo alle specifiche esigenze.

## UIL

Per collocare nel giusto contesto la qualità e la quantità della formazione sindacale attuata nella Uil dalla sua costituzione ad oggi è necessario ripercorrere sinteticamente le tappe principali della sua storia.

La Uil ha origine dalla rottura della Cgil unitaria che fa seguito allo sciopero proclamato contro l'attentato del 14 luglio 1948 a Togliatti. Come è noto la prima a distaccarsi già il 22 luglio fu la componente cattolica, che a settembre costituì la Libera Cgil e poi il 1° maggio 1950 la Cisl. Nella Cisl confluì anche la Fil (Federazione italiana del lavoro) costituitasi il 4 giugno 1949 per iniziativa dei sindacalisti socialdemocratici e repubblicani, e che nel congresso tenuto a Napoli nel febbraio 1950 aveva deciso a maggioranza di andare a costituire la Cisl insieme alla componente cattolica. La decisione di confluire nella Cisl fu però contestata dal Pri di Ugo la Malfa, che espulse dal partito i dirigenti sindacali repubblicani che avevano deciso di confluirvi; contestazione che finì per trattenere anche i sindacalisti socialdemocratici del Psli, che attraverso Saragat aveva pur dato il proprio assenso alla fusione. Nasce così nel marzo 1950<sup>158</sup> la Uil, che fu sino agli anni settanta a maggioranza repubblicana e socialdemocratica. L'orientamento della confederazione mutò sull'onda del processo di rinnovamento del sindacato dei consigli e dello sviluppo del processo unitario: Giorgio Benvenuto, che come segretario dei metalmeccanici aveva guidato quel processo, diventerà segretario generale nel 1976, e sarà il primo segretario generale socialista.

Dalla frantumazione della Cgil unitaria nascono quindi tre organizzazioni sindacali: la Cgil dove sono presenti comunisti e socialisti, ma dove maggioritari sono i comunisti; la Cisl, un sindacato a larga presenza cattolica, che fa riferimento alla Dc, ma che contemporaneamente sceglie un'impostazione laica e non confessionale; la Uil il sindacato laico dove maggioritaria è la presenza di repubblicani e socialdemocratici.

La Uil in particolare sentiva la necessità di assolvere a un ruolo sindacale non antagonista, anche se conflittuale dal punto di vista dei rapporti aziendali. Per tutti gli anni cinquanta e sessanta la Uil persegue l'obiettivo di un radicamento nei luoghi di lavoro, adeguandosi al modello della Cgil e della Cisl, entrambi fortemente radicati e ampiamente presenti nelle aziende e negli uffici, sia privati che pubblici. In realtà la Uil non viene elaborando un modello organizzativo proprio e una propria e originale teoria del conflitto, limitandosi a rappresentare posizioni moderate all'interno del mondo del lavoro e delle istanze di partecipazione che vi si agitano. La diffusione, relativa ma articolata, nei luoghi di lavoro della Uil avviene con e grazie al superamento delle commissioni interne: le istanze unitarie che erano all'origine dei consigli di fabbrica, realizzatesi soprattutto nei settori metalmeccanico e tessile, portarono, grazie alla loro istituzionalizzazione, la Uil ad essere rappresentata in migliaia di posti di lavoro diffusi sul territorio nazionale. Una rappresentanza a volte puramente nominale, ma comunque riconosciuta. Sino a quel periodo la Uil era stata prevalentemente presente nel pubblico impiego, nel commercio e nelle campagne; solo con lotte a cavallo tra anni sessanta e settanta la Uil assume anche sul piano organizzativo dimensione nazionale.

Nel 1977 la definizione della piattaforma dell'Eur, che fu il primo organico tentativo sindacale di definizione di un progetto di trasformazione economica e sociale a partire dagli interessi unitari di lavoratori, pensionati e disoccupati, vide la Uil particolarmente attiva e schierata in difesa di quella linea. Nonostante i vari tentativi ed anche i successi, essa rimaneva scarsamente organizzata sui luoghi di lavoro e quindi nell'impossibilità di incidere sul livello del conflitto aziendale e sulla sua qualità. Il terreno della programmazione economica e sociale era obiettivamente più congeniale ad un'or-

---

<sup>158</sup> Sulla Cgil unitaria e sulle vicende che portarono alla nascita della Cisl e della Uil, cfr. S. Turone, *Storia del sindacato in Italia 1943-1969*, Bari 1974, e G. Lauzi, *Per l'unità sindacale, dal patto di Roma ad oggi*, Roma 1974.

ganizzazione che si connotava, rispetto ai temi del lavoro, più come forza di opinione che come aggregatrice di interessi e bisogni consolidati.

La definizione della piattaforma dell'Eur deve essere naturalmente inquadrata nello scenario politico e economico che attraversava il paese alla fine degli anni settanta: Governo di unità nazionale e recessione economica di vaste dimensioni, che si accompagnava ad un processo di innovazione tecnologica di ciclo e di prodotto, che provocarono disoccupazione e inflazione con effetti devastanti sul mercato del lavoro. E' in questo contesto e nell'ambito di un patrimonio comune alle tre Confederazioni, che vede sì diverse accentuazioni, ma in un'impostazione sostanzialmente unitaria, che nasce l'elaborazione del «sindacato dei cittadini», intuizione originale della Uil della seconda metà degli anni ottanta, del congresso dell'87. Vengono messi al centro di tale strategia temi sociali e civili di forte interesse, come tossicodipendenza, funzionamento dei servizi e diritti del cittadino, questione dell'equità fiscale, ecc.

Il radicamento nei luoghi di lavoro rimane però scarso sul piano della diffusione nazionale, nonostante l'occasione favorevole determinatasi dopo il referendum del 1984 sulla scala mobile, dal quale uscì vincente la posizione sostenuta dalla Uil.

Questa schematizzazione della storia quarantennale della Uil consente di inquadrare il problema della formazione sindacale nel giusto contesto. Non vi è mai stata una grande attenzione alla formazione sindacale, poiché, non vi è mai stato il problema di una cultura organizzativa caratterizzante, a differenza di quanto avveniva in Cgil e in Cisl, che finivano per rappresentare la divisione che attraversava la società italiana e la politica.

Sino alla fine degli anni sessanta la Uil si è limitata a formare i delegati sindacali che man mano entravano a far parte delle proprie strutture in rappresentanza degli interessi dei lavoratori; questa formazione era organizzata e svolta dai livelli territoriali dell'organizzazione.

La fase che va dal 1969 al 1977, dai consigli all'Eur, vede lo sviluppo a macchia di leopardo dell'organizzazione: pubblico impiego prevalentemente al centro, industria prevalentemente al nord, campagne prevalentemente al sud, con scarse e irrilevanti presenze negli altri settori; è comunque uno sviluppo rilevante rispetto al passato, sia in termini di iscritti che di rinnovamento dei quadri intermedi, che è tra il 37% e il 53% a seconda delle strutture<sup>159</sup>. Ciò ha portato la Uil a decentrare alle strutture regionali anche la formazione di secondo livello, poiché, diverso era l'approccio ai problemi in relazione ai settori produttivi presi in considerazione. Poiché, la Uil non era caratterizzata da una cultura organizzativa originale, ma da una identità politico-sindacale da utilizzare nel rapporto con interlocutori e controparti, più che da verificare con iscritti e delegati, la formazione attuata dai livelli decentrati del sindacato non è stata memorizzata. Un rapido excursus dei bilanci dei sindacati territoriali e di categoria evidenzia come le spese di formazione fossero in genere messe a bilancio - con un'entità che raggiungeva anche il 3-5% dei bilanci stessi - ma comunque non vi era una specificazione e quantificazione delle attività e specialmente una verifica delle attività messe a preventivo. Si tratta comunque sino alla metà degli anni settanta di formazione di primo livello per i delegati, raramente ci sono funzionari a tempo pieno che si occupano di programmare e organizzare le attività formative. Le uniche due realtà che avevano un funzionario che si occupava a tempo pieno di formazione, erano quelle dei metalmeccanici di Milano e Torino, all'interno, come avveniva a livello nazionale, delle strutture unitarie della Flm. Bisogna infatti qui ricordare che le attività di formazione sindacale unitaria hanno indubbiamente svolto un ruolo importante nello stimolare un'autonoma attività da parte delle strutture della Uil.

E' dopo il Congresso di Bologna del 1977 e la piattaforma dell'Eur che comincia ad essere più ampiamente utilizzata la scuola di formazione di Lavinio in provincia di Roma - che aveva iniziato le sue attività nel marzo del 1975 - in particolare per attrezzare quadri intermedi e funzionari sui pro-

---

<sup>159</sup> Secondo la relazione della commissione di organizzazione presentata al Congresso di Bologna del 1977 vi era stato un ricambio del 41% a livello delle federazioni nazionali di categoria, del 53% nelle federazioni provinciali di categoria e del 37% a livello delle camere provinciali di categoria. Cfr. L. Pero (a cura), *La formazione sindacale in Italia, Quaderni di formazione Isfol*, n. 82-83, settembre - dicembre 1982, p. 171.

blemi relativi alla struttura del salario, il costo del lavoro, la previdenza e la riforma del mercato del lavoro e l'equità fiscale di cui si cominciò a discutere in quegli anni. Si può quindi parlare di una formazione organizzata a livello nazionale solo a partire dalla fine degli anni settanta; un'attività comunque basata sul volontarismo, ancora oggi il bilancio nazionale per la formazione è di sessanta milioni l'anno e vi sono occupati due funzionari a tempo pieno.

Dalla fine degli anni settanta ad oggi l'attività di formazione sindacale della Uil non ha avuto una sostanziale crescita, né, a livello confederale, né, a livello delle categorie, come è documentato dalle tabelle che riportiamo di seguito, che però non comprendono le attività locali e quelle svolte autonomamente dalle categorie; sono dati abbastanza costanti con qualche impennata, quella del 1992 è dovuta all'avvio di un progetto Formez e a molti corsi per il pubblico impiego.

In generale si è sempre trattato di corsi di breve durata; ancora oggi mediamente sono di 3-5 giorni, ma con il tentativo di avviare dei percorsi formativi, dove i partecipanti seguono almeno due o tre moduli di corso successivi.

## *Appendice*

**Tabella 1**

*Corsi di formazione nei centri di Lavinio e Pesariis 1978-81*

Corsi	1978	1979	1980	1981	Totale
Confederali	5	10	10	10	35
Categorie naz.	7	4	6	12	29
Corsi unitari	4	6	6	-	16
Enti collat.	1	2	3	3	9
Altre strutt.	3	4	2	-	9
Totale	20	26	27	25	98

Fonte: Ufficio formazione nazionale Uil.

**Tabella 2**

*Seminari e giornate di studio a Lavinio e Pesariis*

Seminari	1978	1979	1980	1981	Totale
Confederali	2	4	5	6	17
Categorie	8	4	12	11	35
Cee	-	1	7	8	16
Totale	10	9	24	25	68

Fonte: Ufficio formazione nazionale Uil.

**Tabella 3***Attività dell'Ufficio di formazione Uil 1989-92*

	1989	1990	1991	1992	Totale
Corsi	19	26	31	42	118
Partecipanti	312	531	628	937	2408
Giornate	41	72	136	207	456
Presenze	624	1062	2865	4877	9428
Corsi confed.	11	11	9	13	44
Corsi di cat.	8	15	22	29	74

Fonte: Ufficio formazione nazionale Uil.