

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 28 giugno 2021, n. 25

Achille Grandi (sindacalista e prima ancora operaio tipografo, nato a Como nel 1883) rappresenta per la CISL e per il sindacalismo cristianamente ispirato, un riferimento storico e culturale essenziale per comprendere la propria storia e anche per orientarsi verso le sfide del futuro. La sua figura è profondamente radicata nel territorio dell'Alta Lombardia e in particolare nelle province di Como e Varese, attualmente unite dal punto di vista organizzativo nella Ust interprovinciale "CISL dei Laghi". È in questi territori che Achille Grandi è cresciuto e ha sviluppato i tratti essenziali del suo pensiero che poi si dipaneranno negli anni del suo protagonismo politico e sociale a Roma.

In un percorso di vita che va dalla crescita poderosa della CIL (la Confederazione Italiana Lavoratori, progenitrice dell'attuale CISL) all'anonimato durante il Ventennio, fino all'esperienza unitaria della prima CGIL con i suoi chiaroscuri e le sue difficoltà, le idee di Achille Grandi non sono scindibili dalla sua quotidiana pratica sindacale e dal continuo impegno politico e sociale. È nell'azione sindacale infatti che il pensiero di Grandi si concretizza ed è quindi nella attuale contrattazione collettiva territoriale e aziendale che tale pensiero, come vedremo in seguito, può essere riscoperto.

In particolare, il tema della "compartecipazione dei lavoratori", centrale nel pensiero di Grandi, si afferma tra il 1919 e il 1920, quando a fronte dei continui episodi di agitazione degli operai metallurgici, sobillata dalle sigle socialiste, il sindacalista si schierò con decisione contro l'occupazione degli stabilimenti industriali. Molti anni dopo, in un discorso all'Assemblea Costituente del 22 luglio 1946, Achille Grandi avrebbe ricordato proprio un episodio emblematico del 1920, quando: "Venne a Milano in quel tempo l'onorevole Guido Miglioli (politico e sindacalista italiano e organizzatore delle Leghe bianche (sindacati degli agricoltori cattolici di inizio

Novecento), a lungo deputato del Regno d'Italia, noto per le sue posizioni di sinistra cattolica, *in un'adunanza di organizzatori operai bianchi, ad incoraggiarli nell'occupazione delle fabbriche. Ormai essi stavano aderendo tutti a questo invito, quando io intervenni e dissi: "Ma che cosa si domanda? L'occupazione delle fabbriche? Ma quali stabilimenti tu hai organizzati? Tu hai i contadini nelle cascine. Ma quelli le occupano tutto l'anno, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Facile parlare di occupazione!" Ed i nostri organizzatori bocciarono la proposta*" (Cfr. Walter Tobagi (a cura di), *Achille Grandi. I cattolici e l'unità sindacale. Scritti e discorsi*, cit., p. 178). È in questo passaggio che all'occupazione delle fabbriche viene contrapposta da Grandi l'alternativa della "compartecipazione degli operai agli utili delle aziende" come inizio di "nuovi rapporti che dovevano intervenire tra capitale e lavoro".

La CIL, nel marzo 1920, sicuramente su spinta di Grandi, arriva addirittura a chiedere "la progressiva eliminazione del salario" e la sua sostituzione con forme di gestione "più alte e degne", che unissero lavoro e proprietà, come l'azionariato del lavoro e l'istituzione dei consigli di azienda, dove possibile, come "strumento di controllo e di preparazione dei lavoratori alla auspicata gestione diretta della fabbrica e alla compartecipazione agli utili". Questa era la modalità, secondo Grandi, in coerenza con la tradizione cattolica in materia, di salvaguardare la "legittima funzione sociale della proprietà" eliminando le degenerazioni, volte all'abolizione della proprietà stessa, in nome della società comunista, come volevano i socialisti. Ciò che premeva a Grandi era combattere la concentrazione in poche mani della proprietà e il conseguente ruolo passivo del lavoratore nei confronti del prodotto del proprio lavoro: *"È un passo sulla strada del riconoscimento del comune interesse tra le classi, della riscoperta del bene collettivo. All'odio fra le classi i cattolici contrappongono una concezione armonica di fondo della società e del suo sviluppo; c'è sì spazio per il conflitto, ma al fine di realizzare la solidarietà tra capitale e lavoro"*. Da qui derivava la convinzione di Grandi che si dovesse puntare a stabilire tra i lavoratori e gli imprenditori una "costruttiva collaborazione".

Nel pensiero di Grandi, metodo e sostanza prendono le mosse a partire da una visione strettamente solidaristica, rifiutandosi di concepire le organizzazioni sindacali all'interno dello stretto perimetro di un classismo fine a se stesso o di relegare i gruppi imprenditoriali al ruolo di acerrimi avversari di una massa indistinta di lavoratori oppressi. Grandi si batte, piuttosto, per una costruttiva collaborazione tra imprenditori e lavoratori, in cui i primi devono prendere coscienza del fondamentale apporto dei secondi. Per questo

obiettivo, l'azione deve essere "gradualistica" e "riformista": *"Il sindacato che organizza i lavoratori, che li guida, che li istruisce, che li supporta nelle conquiste, deve aver sempre presente che suo dovere è quello di difendere i lavoratori. Oggi ottiene dieci, domani venti, poi trenta e così via, ma deve avere il coraggio, il giorno in cui non può più andare avanti, di tornare indietro. Questa è la scuola sindacalista, del sindacalismo democratico e libero, quel sindacalismo che c'era in Italia prima del fascismo, che c'era in Germania, che è nel Belgio, in Olanda, in Inghilterra, negli Stati Uniti"*.

Tali elementi del pensiero di Grandi - patrimonio collettivo dell'intera CISL da Giulio Pastore fino ad oggi - sono chiaramente riscontrabili anche nella contrattazione aziendale attuale svolta nel territorio che gli diede i natali. Un importante esempio (oltre al Mansionario ICAM [di cui c'è già stato modo di trattare](#)) proviene dal contratto integrativo di Azienda Verde Srl (azienda di manutenzione del verde), che esalta il protagonismo dei lavoratori nella loro autonomia e responsabilità. Il lavoratore è parte attiva dell'impresa, in una vera compartecipazione aziendale. Elementi caratteristici sono ad esempio l'istituto attraverso cui il tempo di lavoro "perso" per intemperie di poche ore (caratteristica temporale che non rende possibile il ricorso aziendale alla Cisoa, la Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli) può essere recuperato nei 15 giorni successivi, fino a un massimo di un'ora in più al giorno, con l'esclusione del sabato. La pausa pranzo - dalle 12 alle 13.30 - può essere ridotta se i componenti della squadra decidono collettivamente in tal senso, comunicandolo preventivamente all'azienda allo scopo di terminare prima le opere. Le ferie vengono programmate in un piano ferie (comunicato entro la fine del mese di aprile) che consente ai lavoratori, su richiesta, di godere delle ferie in un'unica soluzione e comunque secondo un programma a turni.

Il dipendente, inoltre, è il solo e unico responsabile dei dispositivi di protezione individuale, dell'attrezzatura, dell'equipaggiamento e dell'abbigliamento che gli viene fornito dall'azienda a inizio stagione. Ciò impone al dipendente il dovere di presentarsi al lavoro con un abbigliamento adatto e curato. In merito alla formazione, l'accordo integrativo stabilisce che, su richiesta del dipendente venga concessa la possibilità di frequentare corsi supplementari non obbligatori di qualifica professionale (come *tree climbing*, patente c, tesserino per fitofarmaci), il cui costo è anticipato dall'azienda nella forma di prestito non oneroso. Qualora il dipendente dovesse dimettersi lasciando l'azienda entro l'anno dalla data del corso, il lavoratore ne dovrà risarcire il 50% del costo. Entro il secondo anno il 30%, entro il terzo anno il 20% e il prestito

si considererà estinto dal quarto anno dalla data del corso in poi.

Una delle parti più rilevanti dell'accordo integrativo riguarda, infine, il "Premio per Obiettivi" chiamato "Qualità Verde" che spetta a tutti i lavoratori, in percentuale proporzionale alle giornate lavorative complessivamente prestate nel corso dell'anno (con neutralizzazione dei giorni di infortunio). In caso di malaugurati eventi o in periodi di difficoltà aziendale, l'azienda si riserva di rivederne l'erogazione ("clausola di salvaguardia"). L'obiettivo del Premio "Qualità Verde" è il raggiungimento della qualità di gestione della manutenzione ordinaria e della realizzazione di aree verdi. Il Premio è calcolato sulla base di due parametri. Una prima parte viene stabilita utilizzando i questionari destinati ai clienti e da questi compilati sulla base della soddisfazione per la qualità del lavoro eseguito, la competenza tecnica, la puntualità, la professionalità, l'immagine e la comunicazione dei dipendenti coinvolti. Al raggiungimento della sufficienza complessiva, il premio viene determinato proporzionalmente al risultato raggiunto. Nel caso di perdita di clienti per insoddisfazione, il premio viene decurtato di un importo di 100€ a tutti i componenti della squadra coinvolta. Dall'undicesimo richiamo annuale, inoltre, il premio finale è decurtato di 50€. La seconda parte del Premio viene invece stabilita calcolando il 50% del risparmio delle spese sostenute dall'azienda per la manutenzione dei mezzi e delle attrezzature, che l'azienda valuterà alla fine dell'anno: ciò col fine di incentivare nei dipendenti la manutenzione della strumentazione fornita. La dimensione di comunità aziendale è esaltata anche dalla parte contrattuale che stabilisce che ogni nuova assunzione debba essere sottoposta ad interpretazione e discussione della "Consulta Aziendale": assemblea costituita da tutti i dipendenti in forza in azienda.

L'accordo integrativo di Azienda Verde Srl è un esempio di come la contrattazione possa porre la persona del lavoratore e il suo protagonismo al centro dell'azienda, arrivando a legare alla sua responsabilità personale larga parte del Premio di produzione, modernizzando la normativa sugli orari e sulle trasferte, migliorando sensibilmente il welfare aziendale e proponendo un innovativo sistema di partecipazione dei lavoratori alle scelte relative all'assunzione di personale da parte dell'azienda. Questo esempio dimostra non solo il radicamento di questo territorio alle sue origini sindacali ma anche la straordinaria attualità del pensiero di Achille Grandi, che si riscopre ancora oggi nei contratti integrativi, mansionari e accordi aziendali della CISL dei Laghi, pur all'interno di un mondo del lavoro sicuramente molto cambiato.

Lorenzo Roesel

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

Università degli Studi di Siena

@LorenzoRoesel