

GIORNATE DELLA BIBLIOTECA «MARIO ROMANI»  
CENTRO STUDI NAZIONALE CISL

***CULTURA E CONSUMI CULTURALI  
NELL'ESPERIENZA SINDACALE***

Atti del seminario

a cura Mila Scarlatti

Firenze, 11 aprile 2007



## **Cultura e consumi culturali nell'esperienza sindacale**

La Biblioteca del Centro Studi Nazionale Cisl, proseguendo l'iniziativa degli incontri di studio annuali ha organizzato l'11 Aprile 2007 un seminario su *Cultura e consumi culturali nel sindacato* con l'intento di coinvolgere l'Organizzazione e gli Studiosi in una riflessione sulla cultura e sulle fonti di aggiornamento del sindacalista di oggi.

In questo quaderno vengono riportati alcuni interventi:

### **Introduzione**

*Come si aggiorna il sindacalista Cisl di oggi: risultati di un sondaggio*

Mila Scarlatti, Responsabile Biblioteca Centro Studi Cisl

### **Relazioni**

*La cultura sindacale nel secolo del lavoro*

Gian Primo Cella, Università Statale di Milano

*Trasformazioni del lavoro e culture sindacali. Domande ai sindacalisti*

Stefano Musso, Università di Torino – Fondazione Nocentini

*Cultura e riviste sindacali della Cisl: le origini*

Aldo Carera, Università Cattolica - Presidente Bibliolavoro

*Cultura e riviste sindacali della Cisl: gli ultimi decenni*

Enrico Giacinto, Responsabile Biblioteca Centrale CISL

### **Interventi e Testimonianze**

Toni Ferigo, Fim Cisl

Elia Fiorillo, Cons. naz. Ordine Giornalisti

Vincenzo Saba, Presidente emerito Fondazione Pastore

### **Conclusioni**

Bruno Manghi, Direttore Centro Studi Firenze



Biblioteca Mario Romani Centro Studi Cisl  
*Come si aggiorna il sindacalista Cisl*  
*Sondaggio fra i partecipanti ai corsi sindacali : marzo 2007*

*Mila Scarlatti*

*Elisabetta Biliotti – Elaborazione dati*

*Caterina Sordi - Digitalizzazione*

## PREMESSA

Il *consumo culturale* nell'esperienza sindacale:

come si aggiornano i sindacalisti? attraverso quale tipologia di strumenti (libri, cd, dvd, internet,..)? ricorrono ad un mediatore autorevole?

Per rispondere a queste domande occorrerebbe una ricerca specifica e approfondita, un lavoro di maggior respiro.

La Biblioteca del Centro Studi ha tuttavia pensato di avviare una prima indagine esplorativa attraverso un sondaggio mirato fra i partecipanti ai corsi sindacali al Centro Studi nel mese di marzo 2007.

L'obiettivo generale è di verificare quali *fonti di aggiornamento* usino più frequentemente e attualmente i sindacalisti Cisl, in modo da conoscerne meglio le preferenze, i bisogni, le esigenze con la finalità di migliorare i servizi offerti da biblioteche e archivi sindacali oltre gli strumenti didattici utili per la formazione.

## IL CAMPIONE

Il questionario è stato distribuito ai partecipanti ai corsi sindacali organizzati al Centro Studi di Firenze nel mese di marzo 2007 elencati sotto, quindi un campione già sensibile ai temi della formazione e dell'aggiornamento e abbastanza casuale, però rappresentativo rispetto alla programmazione annuale formativa Cisl:

- corso contrattualisti settori privati
- corso lungo confederale
- corso formazione propedeutico
- seminario politiche del lavoro
- aggiornamento contrattualisti
- corso previdenza

- corso vertenze
- progetto accoglienza
- corso bilateralità Fisascat
- corso lungo Filca
- corso Cenasca
- corso Anteas

Nel complesso, sono stati distribuiti n. **288** questionari e ne sono stati restituiti compilati n. **257**.

## LA METODOLOGIA

Lo strumento per la raccolta dei dati è un questionario strutturato e auto-somministrato: il corsista deve indicare con una crocetta gli strumenti di aggiornamento che usa abitualmente e poi formarne una graduatoria assegnando loro un voto da 1 (minimo) a 10 (massimo) in base all'importanza che queste fonti rivestono a suo parere.

I questionari sono anonimi e i dati individuali sono utilizzati ad esclusivo fine statistico.

## I RISULTATI

I dati qui riportati vanno presi come puramente indicativi del grado di aggiornamento dei sindacalisti.

Non sempre sono state fornite tutte le informazioni richieste sia sui dati personali che sugli strumenti di aggiornamento indicati nel questionario.

Tabelle riepilogative e grafici aiutano a visualizzare i risultati del sondaggio (indicati in percentuale).

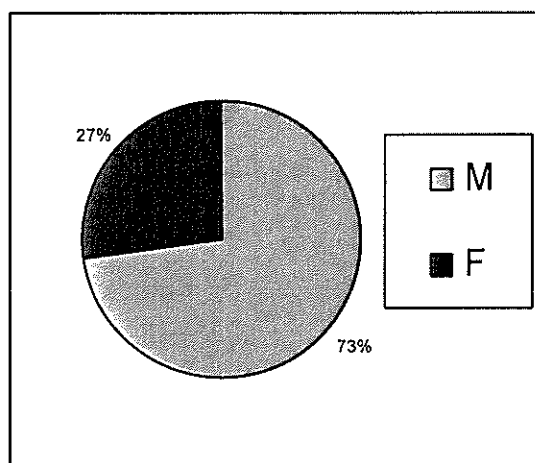
Sono stati analizzati separatamente i dati relativi al voto alto (8-9-10) assegnato ai singoli items incrociati con le variabili "genere", "età", "titolo di studio" e "ruolo ricoperto" in modo da individuare meglio l'*identikit* di coloro che preferiscono, per aggiornarsi, uno strumento rispetto ad un altro.

Inoltre, si è cercato anche di incrociare le variabili socio-anagrafiche ("genere", "titolo di studio", "età" e "ruolo ricoperto") con le diverse fonti di informazione utilizzate dai sindacalisti.

# LE CARATTERISTICHE SOCIO-ANAGRAFICHE DEGLI INTERVISTATI

## Il genere

M-F: il 73% degli intervistati è di sesso maschile , il 27 % femminile.



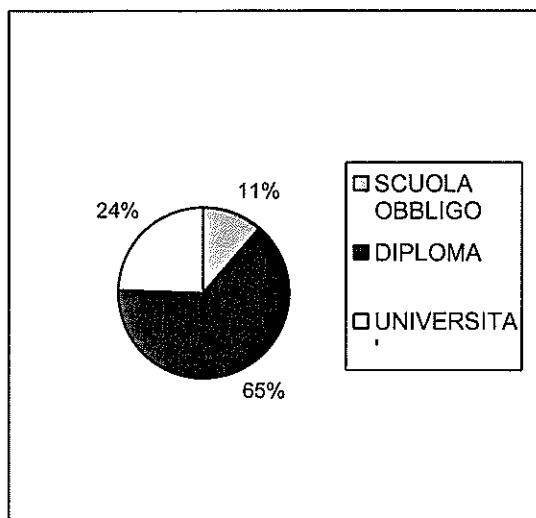
## L'età

L'età media del campione è di 42 anni, così suddivisa per fasce d'età:

<b>Fino 35 anni</b>	65	25,3%
<b>36-45</b>	61	23,7%
<b>46-59</b>	91	35,4%
<b>oltre 60</b>	23	8,9%
<b>Nr</b>	17	6,6%
<b>TOTALE</b>	257	

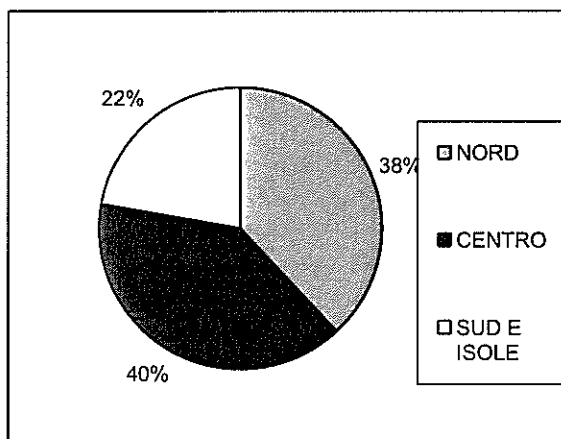
## Il titolo di studio

La scolarizzazione è elevata : il 24% ha una laurea o un diploma universitario, il 65% ha un diploma di scuola superiore e l'11 % quello di media inferiore.



### Il luogo di lavoro : area geografica

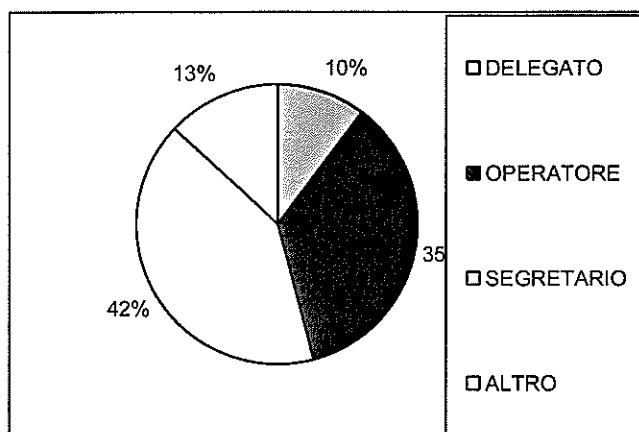
Sede di lavoro: il 38% lavora nel nord Italia , il 40 % nel centro, il 22 % nel sud e isole.



### Il ruolo nell'Organizzazione sindacale:

delegato 10 %  
 operatore 35 %  
 segretario 42 %  
 altro 13%

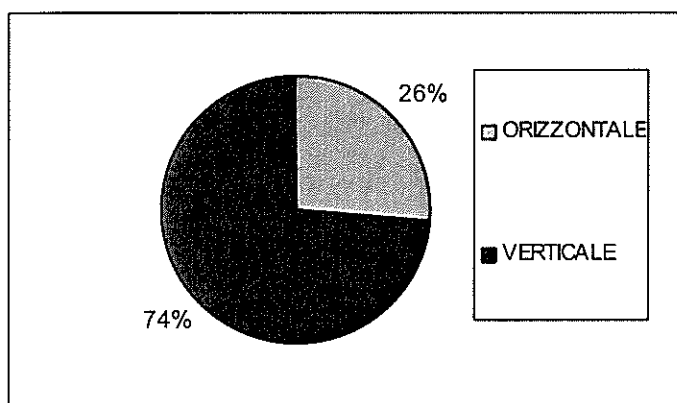




## La struttura di appartenenza

Struttura orizzontale (UST, USR...): 26 %

Struttura verticale (categoria Naz.le, Terr.le, Reg.le): 74 %



## LE PREFERENZE

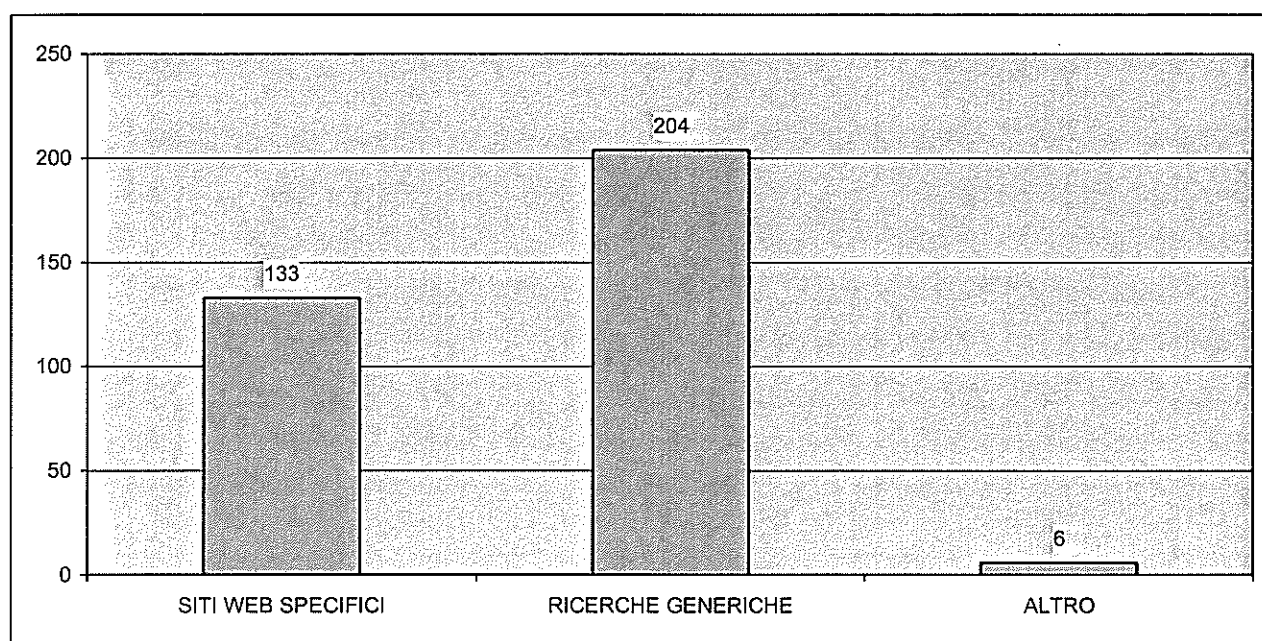
Graduatoria in ordine decrescente delle fonti più utilizzate:

Fonte	Voto medio
Internet	7,8
Corsi di formazione/ Seminari	7,6
First Class	7,4

Persone autorevoli	7,2
Libri/Documenti	7,0
Quotidiani	6,9
Riviste	6,6
Tv /Radio	6,6
Biblioteche/Archivi/Centri Documentazione	5,9
Cd/Dvd	5,7

Lo strumento a cui si fa più ricorso è **Internet** (voto medio 7,8).

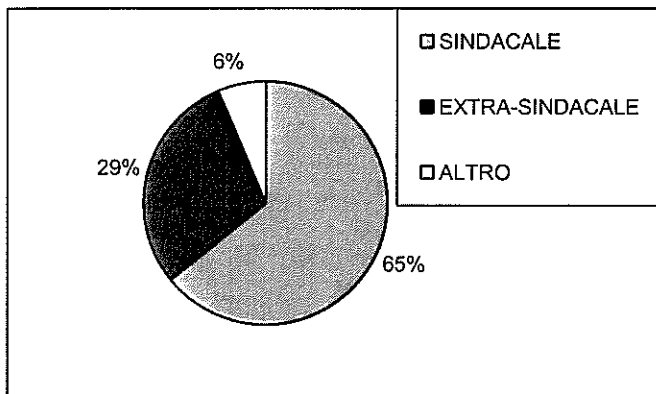
A tal proposito, vengono effettuate ricerche generiche utilizzando vari motori di ricerca, ma anche siti specifici. I più consultati sono: Cisl, Cgil, Uil, Cnel, Isfol, Istat, Inps, la Fondazione Marco Biagi, le gazzette ufficiali comune Jesi, il diario del lavoro, i quotidiani, i siti dei Ministeri, delle Regioni.



Se analizziamo più in dettaglio le risposte di chi ha assegnato un voto alto (8-9-10) a tale fonte, rileviamo, rispetto al nostro campione, una maggior presenza femminile, la fascia di età più giovane (fino a 35) e quella di età compresa tra 36 e 45 anni; a livello organizzativo si notano in particolare gli operatori, mentre non risulta significativo il titolo di studio.

Di seguito, si rilevano i **Corsi di formazione/seminari** (voto medio 7,6).

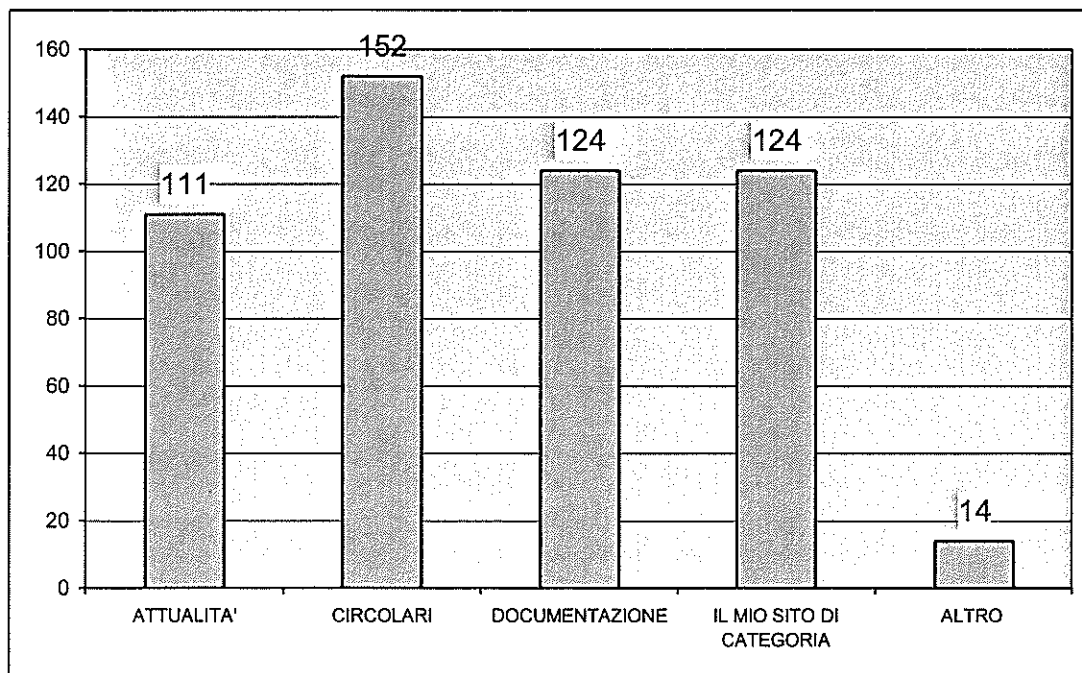
Prevalgono nettamente i corsi sindacali. In minoranza risulta la frequenza a corsi extrasindacali tra cui rientrano quelli professionali, aziendali, universitari, i seminari di aggiornamento ed approfondimento.



Rispetto alla totalità degli intervistati, coloro che hanno assegnato un voto alto (8-9-10) a questa fonte sono compresi nella fascia di età 36-45 anni e a livello organizzativo risultano a pari merito sia il gruppo degli operatori che quello dei segretari, entrambi diplomati.

Segue **First Class** (voto medio 7,4).

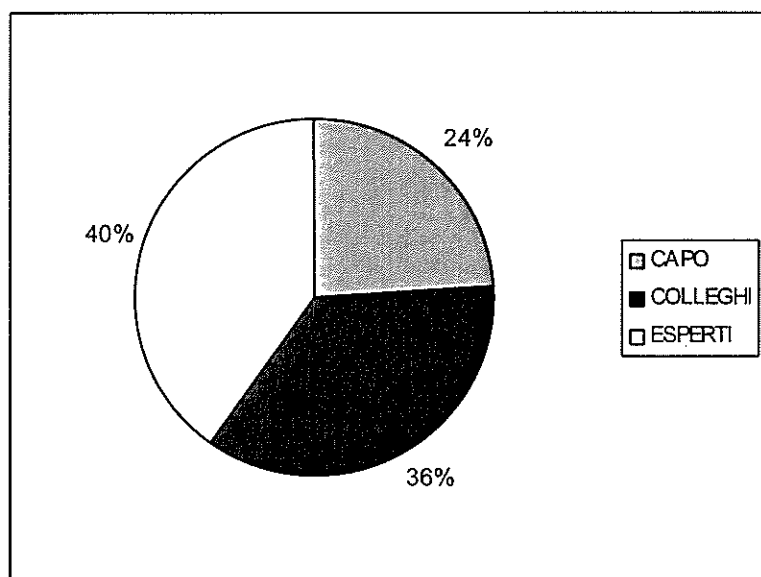
In FC, la Rete interna Cisl, oltre al servizio di posta elettronica, le cartelle più visitate risultano le cartelle Circolari, Attualità, Documentazione, il sito di appartenenza.



Coloro che hanno assegnato un voto alto (8-9-10) a questa fonte sono compresi nella fascia di età 36-45 anni e a livello organizzativo si tratta di operatori e segretari. In questo caso non è significativo il titolo di studio.

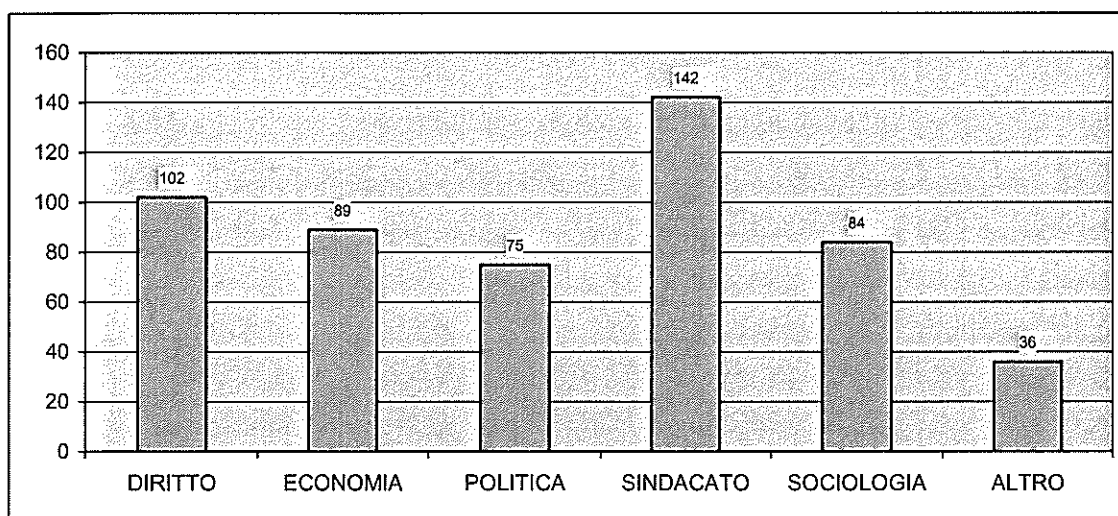
Analizziamo poi il ricorso alle *Persone autorevoli* (voto medio 7,2).

Per documentarsi, ci si rivolge nel 40% dei casi agli esperti, nel 36% ai colleghi, nel 24% al proprio capo.



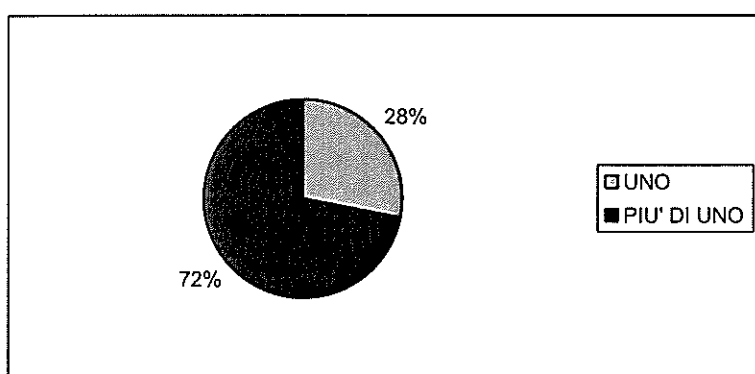
Hanno assegnato un voto alto (8-9-10) a questa fonte più le femmine rispetto ai maschi, i giovani e/o adulti (fino a 45 anni), i diplomati e gli operatori.

Per quanto riguarda i *Libri/documenti* (voto medio 7,0) gli argomenti di maggior interesse risultano: sindacato, diritto, economia, sociologia, politica. Chi ha barrato la casella *Altro* legge narrativa, saggistica, psicologia sociale, storia.



Assegnano un voto alto (8-9-10) a tale fonte la componente femminile, coloro che sono compresi nella fascia di età 36-45, che ricoprono il ruolo di segretari, i laureati.

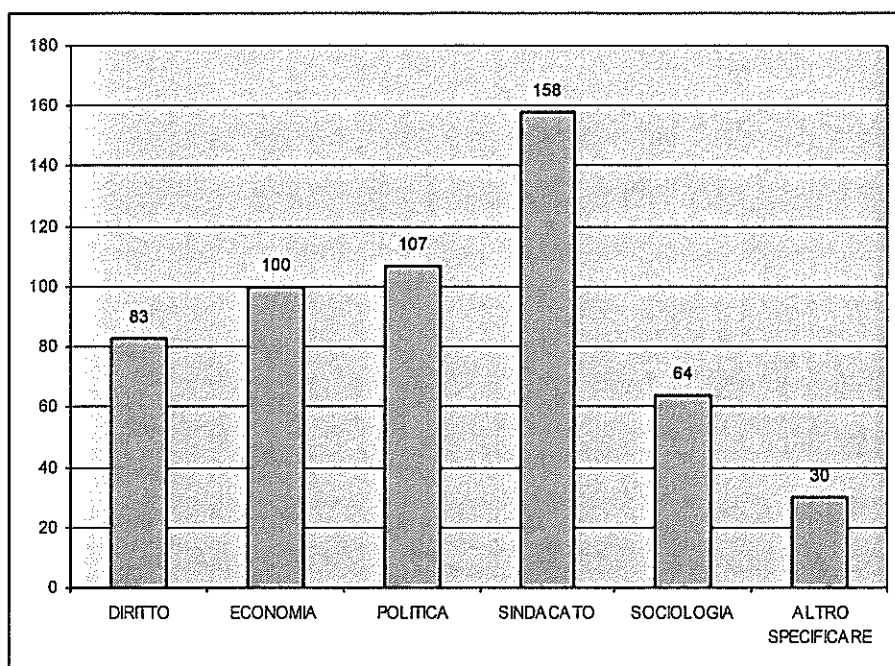
Abbiamo poi i *Quotidiani* (voto medio 6,9): la maggior parte degli intervistati, il 72%, ne legge più di uno.



Sono i più giovani, quelli compresi nella fascia di età 36-45, laureati e con il ruolo di segretari a dare un voto alto (8-9-10) a questo strumento.

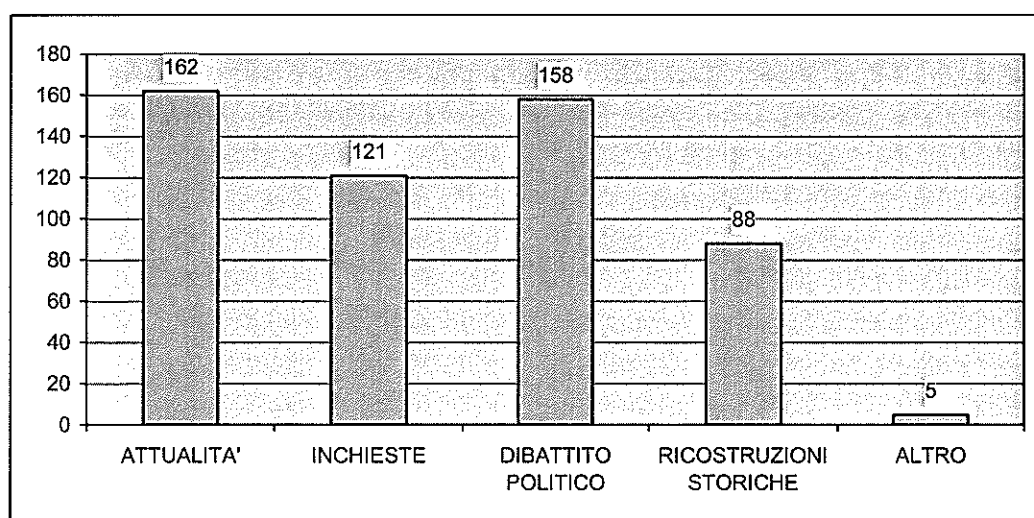
In settima posizione troviamo le *Riviste* (voto medio 6,6).

Le riviste sul sindacato sono quelle più lette, seguono poi le riviste di politica, economia, diritto, sociologia, tutte lette con una frequenza settimanale.



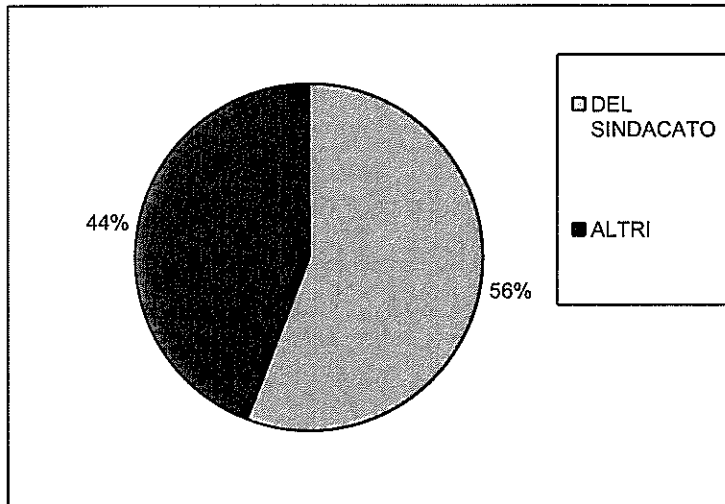
Il voto alto (8-9-10), in questo caso, è stato assegnato da laureati, segretari, di età compresa tra 36 e 45.

A pari merito (con il punteggio medio di 6,6) troviamo la **tv** e la **radio**. Generalmente, si seguono programmi di attualità, dibattiti politici e inchieste.



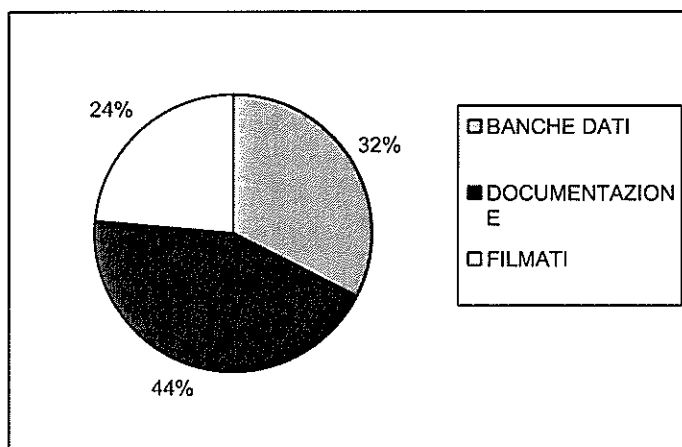
Hanno assegnato un voto alto (8-9-10) a tale strumento soprattutto i maschi, gli intervistati di età compresa fra 36 e 45anni, quelli con oltre 60 anni, i diplomati e laureati, i delegati e i segretari.

Per quello che riguarda le **biblioteche/archivi/centri di documentazione** (voto medio 5,9) sono frequentate di più quelli sindacali (56%), mentre quelli extrasindacali sono frequentati dal 44%.



Sono soprattutto i delegati, coloro che hanno dai 36 ai 45 anni e hanno frequentato la scuola dell'obbligo ad assegnare i voti più alti (8-9-10). E' probabile che gli intervistati abbiano indicato proprio questa fonte di informazione e di studio dato l'importante valore da essa rivestito e, forse, identificato tale fonte di informazione con il materiale prodotto e consultato nelle proprie sedi o strutture sindacali di appartenenza. Non è da escludere che questa categoria ha assegnato questo voto anche in considerazione dell'assistenza che riceve.

Infine, all'ultimo posto troviamo **cd/dvd** (con un voto medio di 5,7). La consultazione riguarda cd/dvd che contengono materiale informativo vario e, precisamente: per il 44% documentazione, per il 32% consultazione di banche dati e per il 24% filmati.



Ad assegnare i voti alti (8-9-10) sono soprattutto laureati, operatori, compresi tra i 36 e i 45anni.

Altri dati significativi che risultano dall'indagine riguardano le informazioni sulle *preferenze* e sulla consultazione delle fonti *rispetto al genere, titolo di studio, età e ruolo ricoperto*.

Dal punto di vista della variabile di *genere*, come prima fonte, i **maschi** indicano "Tv/Radio" mentre le **femmine** "Persone autorevoli".

Per quanto concerne il *titolo di studio*, i **laureati** mettono al primo posto i "Libri" al secondo le "Riviste"; i **diplomati** "Persone autorevoli" e "Corsi di formazione/Seminari"; coloro che hanno il titolo della **scuola media inferiore** le Biblioteche/archivi/centri di documentazione, i "Corsi di formazione/Seminari" e i "Cd/dvd".

Passando a considerare *l'età*, i **più giovani** (fino a 35 anni) leggono "Quotidiani", utilizzano "Internet", e si rivolgono a "Persone autorevoli". Quelli di età compresa fra **36 e 45** preferiscono "Riviste" e "Tv/radio"; quelli compresi fra **46-59** anni ricorrono più spesso ai Libri mentre i **più anziani** preferiscono Tv e Radio.

I **delegati** danno la loro preferenza a "Biblioteche/Archivi/Centri di documentazione", gli **operatori** a "Internet" e i **segretari** alle "Riviste".



## CONSIDERAZIONI

Era prevedibile l'elevata preferenza per lo strumento *Internet* visto lo sviluppo inarrestabile delle nuove tecnologie. Se tuttavia, al secondo posto troviamo la scelta dei *Corsi di formazione/Seminari*, risulta allora senz'altro da segnalare l'alto valore rivestito ancora oggi dalle relazioni sociali e interpersonali utili nel proprio percorso di apprendimento, sottolineando con ciò l'importanza dell'interazione e condivisione nelle varie esperienze formative.

**BIBLIOTECA Mario Romani CENTRO STUDI NAZIONALE CISL**

**SONDAGGIO : come si aggiorna il sindacalista Cisl**

marzo 2007

- età anagrafica : .... <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F  - titolo di studio.....  - anzianità di attività sindacale: .....  - sede di lavoro (prov.): ....	- ruolo ricoperto:  <input type="checkbox"/> delegato <input type="checkbox"/> operatore <input type="checkbox"/> segretario <input type="checkbox"/> altro..... <input type="checkbox"/> orizzontale (zona, UST, USR) <input type="checkbox"/> verticale (categoria Terr.le, Reg.le, Naz.le)
<p><b>Come ti aggiorni?</b> Barra con una crocetta gli strumenti/le fonti di aggiornamento che usi abitualmente e forma una graduatoria assegnando un voto da 1(min.) a 10(max) in base all'importanza che hanno a tuo parere</p>	
<input type="checkbox"/> <b>Biblioteche/Archivi/CentriDocument.</b> Voto: <input type="checkbox"/> del sindacato <input type="checkbox"/> altri	<input type="checkbox"/> <b>Quotidiani:</b> Voto: <input type="checkbox"/> uno <input type="checkbox"/> più di uno
<input type="checkbox"/> <b>Riviste :</b> di quale argomento: Voto: <input type="checkbox"/> diritto <input type="checkbox"/> economia <input type="checkbox"/> politica <input type="checkbox"/> sindacato <input type="checkbox"/> sociologia <input type="checkbox"/> altro (specificare) : .....	con quale frequenza le consulti: <input type="checkbox"/> quotidiana <input type="checkbox"/> settimanale <input type="checkbox"/> mensile <input type="checkbox"/> altro...
<input type="checkbox"/> <b>Libri/Documenti:</b> di quale argomento: Voto: <input type="checkbox"/> diritto <input type="checkbox"/> economia <input type="checkbox"/> politica <input type="checkbox"/> sindacato <input type="checkbox"/> sociologia <input type="checkbox"/> altro (specificare) : .....	<input type="checkbox"/> <b>First Class:</b> quali cartelle: Voto: <input type="checkbox"/> Attualità <input type="checkbox"/> Circolari <input type="checkbox"/> Documentazione <input type="checkbox"/> Il mio sito di categoria <input type="checkbox"/> altro.....
<input type="checkbox"/> <b>Internet:</b> Voto: <input type="checkbox"/> siti web specifici: ..... ..... <input type="checkbox"/> ricerche generiche (es. con google)  <input type="checkbox"/> altro (specificare): .....	con quale frequenza: <input type="checkbox"/> quotidiana <input type="checkbox"/> settimanale <input type="checkbox"/> mensile <input type="checkbox"/> altro...
<input type="checkbox"/> <b>Persone autorevoli:</b> Voto: <input type="checkbox"/> capo <input type="checkbox"/> colleghi <input type="checkbox"/> esperti	<input type="checkbox"/> <b>Tv /Radio:</b> che genere di programmi: Voto: <input type="checkbox"/> attualità <input type="checkbox"/> inchieste <input type="checkbox"/> dibattito politico <input type="checkbox"/> ricostruzioni storiche <input type="checkbox"/> altro.....
<input type="checkbox"/> <b>CD/DVD:</b> Voto: <input type="checkbox"/> banche dati <input type="checkbox"/> documentazione <input type="checkbox"/> filmati	<input type="checkbox"/> <b>Corsi di formazione/ Seminari:</b> di che tipo: Voto: <input type="checkbox"/> sindacale <input type="checkbox"/> extra-sindacale <input type="checkbox"/> altro ...
<input type="checkbox"/> <b>Altre fonti di aggiornamento:</b> (specificare): ...	

## *Le culture sindacali nel secolo industriale<sup>1</sup>*

**Gian Primo Cella**

### *1. Diversi significati di cultura sindacale*

Se si ritorna con occhi ingenui sulla vicenda dei movimenti sindacali lungo tutto il corso del XX secolo rimaniamo ancora una volta sorpresi dalla straordinaria eterogeneità delle immagini, delle proposte, delle rappresentazioni derivanti da una esperienza, quella della protezione e della promozione del lavoro, che tutto sommato avrebbe dovuto condurre ad una sostanziale omogeneità, almeno negli ambienti nei quali è alla vicenda politica che è rivolta l'attesa della differenza, del contrasto, delle tensioni anche drammatiche. Certo è alla materialità delle condizioni di lavoro nelle diverse fasi dello sviluppo industriale, con la sua assenza di sincronismo nelle diverse esperienze nazionali, che dovremmo guardare per ritrovare una ragione della eterogeneità. Ed è questo un percorso conoscitivo al quale siamo abituati da lungo tempo. Nella fasi precedenti il diffondersi della industria meccanizzata a produzione di massa si scopre il prevalere dei sindacati di mestiere ed anche della logica della autoregolazione (per stare alle indicazioni famose dei coniugi Webb), mentre l'avvento dell'industria moderna condurrà all'affermarsi del sindacato industriale, con la connessa logica della contrattazione collettiva. La presenza di un mercato del lavoro con una forte presenza di forza lavoro agricola e del proletariato edile ci conduce a spiegare il diffondersi di forme di rappresentanza territoriali, con minori o maggiori ambizioni e capacità di controllo del mercato stesso. E così via, per poi scoprire che le forme organizzative della rappresentanza, imposte dalla diversità delle condizioni materiali del lavoro, non identificano sempre in modo plausibile e convincente delle proposte e delle politiche omogenee. Saremmo tentati di dire che si ritrovano all'opera diverse *culture sindacali*, considerate come l'ambito o l'antefatto delle proposte e delle politiche rivendicative, ovvero come una sorta di collegamento fra gli aspetti rivendicativi e materiali della attività sindacale (quelli fortemente segnati dalle condizioni produttive) e il più ampio riferimento alla società e alle sue trasformazioni.

---

<sup>1</sup> Testo della relazione presentata al convegno su "Culture operaie e culture sindacali nel secolo del Lavoro" (Firenze, 18 e 19 gennaio 2007). In questa stesura ho tenuto conto del dibattito, ed in particolare delle osservazioni di L.Ganapini, C.Ghezzi, S.Musso, che ringrazio.

Peraltro la dizione “cultura” per le esperienze sindacali non è comune. Si usa invece abitualmente la espressione “cultura politica”, e ciò non è irrilevante. Sembra quasi che se il termine cultura non è utilizzato in senso etno-antropologico, e in questi casi normalmente non lo è, esso sia riservato a qualcosa di più nobile, e apprezzato, dagli intellettuali soprattutto. E’ la politica che di norma gode di tale apprezzamento, non il sindacato, e questo non è una sorpresa se ci ricordiamo delle bellissime parole espresse da Simone Weil dopo la sua esperienza operaia nella Francia degli anni trenta<sup>2</sup>. L’esperienza sindacale è in buona parte sconosciuta agli intellettuali, affollata di “santi minori” e protagonista a sua volta di una “storia minore”, come in molti abbiamo osservato più volte in questi anni, con atteggiamento più o meno sconcolato.

Per le esperienze sindacali si usa più spesso il termine *concezione*, per indicare proprio i processi di rappresentazione per fini conoscitivi e pratici delle realtà del lavoro e dei possibili strumenti di azione, quasi a sottolineare in modo implicito la portata limitata, e quasi del tutto endogena, di questi processi. In altre occasioni si utilizza il termine *modelli*, ma in questo caso siamo indirizzati a sottolineare maggiormente le analogie rispetto alle differenze, o a ritenere che le differenze interne siano comunque non rilevanti appieno per la consistenza del modello. Difficile utilizzare il termine modello quando le differenze interne al fenomeno sono rilevanti. Lo si vedrà appena sotto rispetto ai possibili modelli sindacali nazionali.

Se si conferma l’opportunità di utilizzare per fini conoscitivi le *culture sindacali*, occorre subito dopo ricercare un accordo sul significato da attribuire a questa espressione, per evitare se possibile le incertezze derivanti dall’inconsueto utilizzo di questi termini per l’esperienza sindacale, combinate con la molteplicità di significati connaturata al termine cultura<sup>3</sup>. Mi pare di poter individuare almeno tre significati della espressione. Con cultura sindacale innanzitutto ci si potrebbe riferire agli aspetti materiali dell’esperienza, quelli resi anche con l’immagine

---

<sup>2</sup> Le parole sono certo enfatiche in questo testo inedito del 1937, ma colpiscono: “Il sindacalismo, soprattutto in Francia, è un movimento popolare, misterioso nella sua origine, singolare e inimitabile al pari di una canzone popolare; esso ha una tradizione, uno spirito, un ideale; ha i suoi eroi, i suoi martiri e persino i suoi santi, in gran parte sconosciuti; non corrisponde né a una dottrina, né a una tattica, né a qualsivoglia opportunismo...” (in Canciani, 1996, pp. 201-202). La tensione alla scoperta di una dimensione “culturale” dell’esperienza sindacale traspare anche nella *Lettera aperta a un operaio iscritto ai sindacati*, un articolo rimasto incompiuto e scritto nello stesso periodo: “non credere che il sindacato sia semplicemente un’associazione di interessi. I sindacati padronali sono associazioni d’interessi; i sindacati operai sono un’altra cosa” (in S.Weil, 1994. p.211).

<sup>3</sup> Una ritrosia all’utilizzazione del termine cultura che manifestava, in uno dei suoi ultimi interventi, anche un grande conoscitore, e innovatore, dell’esperienza sindacale come Mario Romani: “il contenuto concettuale di questo termine conosce molte differenziazioni, a seconda di chi lo usa e, quindi, o si è costretti ad usarlo esplicitando ciò che si intende dire, oppure è meglio non usarlo per evitare di creare confusioni” (1988, p.352).

“mestiere del sindacato”. Il mestiere, o l’arte, del rappresentare fatto di abilità e conoscenze estremamente sensibili al variare delle condizioni materiali di lavoro. In un secondo significato il termine cultura potrebbe richiamare gli aspetti connessi alle attività conoscitive e educative messi in atto con maggiore o minore sistematicità dalle diverse esperienze sindacali. In questa accezione il termine privilegia i compiti *produttivi* di cultura da parte dei sindacati. In un terzo significato il termine cultura esprime piuttosto le capacità di ricezione delle dinamiche sociali esterne, con finalità di integrazione delle esperienze sindacali nelle relazioni sociali stesse. In questa versione l’accento è posto più che sulla produzione di cultura, quasi sul *consumo* della stessa. Si sarà costretti a far fronte con questa polisemia del termine, anche in queste brevi note, ma si esprimerà una preferenza per il terzo significato di cultura sindacale, quello che conduce a riflettere sulle forme di relazione fra l’esperienza sindacale e la società più ampia.

## 2. Più culture e nessun modello

Cercherò allora almeno di descrivere per sommi capi le culture sindacali che hanno attraversato l’esperienza sindacale italiana lungo un ampio arco temporale, tutto il XX secolo, ovvero il secolo industriale dagli inizi al suo declino. Lo sguardo, visto che siamo in clima di centenari, non sarà solo alla Cgil ( con la *i* e senza la *i*), ma a tutto l’insieme delle organizzazioni di rappresentanza del lavoro. Ovviamente, per ragioni di spazio ma anche per taluni requisiti connessi al tipo di definizione prescelto per il termine cultura sindacale, il tipo di riflessione che qui si conduce rimane concentrata su quella espressa dai gruppi dirigenti dei sindacati. Sarei tentato di dire dei sindacati come soggetti collettivi, se non fossi consapevole dei rischi di reificazione che questa dizione comporta. Forse si tratta della cultura che gli altri soggetti riconoscono alla organizzazione in oggetto o, ancor meglio, della cultura espressa in modo tale da permettere il riconoscimento della identità collettiva nel gioco di quelle relazioni che, per alcuni tratti, fin dagli inizi del secolo possiamo definire con la dizione faticosa di *relazioni industriali*. In questi casi, entro queste *relazioni*, il riconoscimento delle controparti sarà più importante della ricerca delle distinzioni con le altre culture sindacali. La cultura dei militanti, ma anche quella degli attivisti di base, potrebbe essere meglio resa con il ricorso alla prima variante del concetto (quella che ha a che fare con il mestiere). Ma questo è un tema da lasciare ad un’altra occasione.

Su questo arco temporale vediamo un succedersi di culture, non senza residui, talvolta in aspra competizione fra loro. Non assistiamo in alcun modo ad un netto processo evolutivo, in connessione allo sviluppo e alle trasformazioni industriali. Questo differenzia l'esperienza italiana dalle esperienze centro-nord europee, ed anche da quelle nordamericane e rende altresì problematico l'utilizzo del termine modello per identificare il caso nazionale italiano. Certo è possibile la convivenza nello stesso modello di diverse culture sindacali, ma la diversità deve essere limitata, in modo tale da poter rappresentare le diverse culture come delle varianti rispetto ad una cultura prevalente, in grado di determinare l'intero modello. Questo non capiterà nell'esperienza italiana, nemmeno nei cicli di grande mobilitazione collettiva.

Quando nel 1906 nascerà la Cgl, non vedremo l'apparizione di una cultura in grado affermare un intero modello nazionale di sindacalismo. In quell'anno fatidico (una straordinaria ma non unica coincidenza temporale nella storia del movimento del lavoro) altri eventi nelle maggiori esperienze sindacali europei potranno essere considerati se non all'origine dei diversi modelli nazionali, certo come emblematici degli stessi. In Gran Bretagna i sindacati danno origine al Labour Party dopo la vicenda Taff-Vale configurando i caratteri completi dell'*unionismo* britannico. Sempre nello stesso anno l'adozione della Carta d'Amiens al congresso della Cgt, con la sola opposizione dei socialisti guesdisti, concretizza il sorgere di quel modello del sindacalismo "indipendente" e "rivoluzionario" che per molti suoi tratti organizzativi e culturali caratterizzerà tutta la esperienza del caso francese. Al congresso di Mannheim si definiscono i rapporti di collaborazione fra i sindacati tedeschi e il partito socialdemocratico, in un quadro organizzativo centralizzato di divisione dei ruoli fra sindacato e partito<sup>4</sup>.

Nella tradizione degli studi di storia sindacale, nell'ambiente italiano soprattutto, le culture sindacali sono state messe in rapporto il più delle volte con la competizione più o meno aspra delle culture politiche, ovvero con le esperienze di rappresentanza o di mobilitazione collettiva per le quali sembra più opportuno, e consueto, l'uso del termine culture. E' un taglio interpretativo non del tutto da scartare, anche se ha condotto a sottovalutare, se non a disconoscere, molte delle specificità dell'esperienza sindacale, e di conseguenza a rendere più difficile la comparazione

---

<sup>4</sup> Su questo si veda l'efficace introduzione di J.L.Robert alla raccolta di lavori storici su una molteplicità di esperienze sindacali a cavallo di XIX e XX secolo curata assieme a F.Boll e A.Prost (1997, p. 8). Il 1906 è veramente un anno fatidico, se si tiene conto della convocazione a Milano, su iniziativa della Società Umanitaria, del grande congresso internazionale "per la lotta contro la disoccupazione" (si veda il bel saggio di M.G.Meriggi, 2006).

internazionale a partire dalla omogeneità delle condizioni di lavoro nelle diverse fasi dello sviluppo produttivo. Non seguirò del tutto questa strada, a partire dalla denominazione delle culture che non verranno distinte sulla base dei comuni aggettivi politici. Mi piacerebbe mettere in rapporto le culture sindacali con gli sviluppi della cultura industriale, visto che le vicende del sindacalismo moderno si traducono nella forma organizzativa, e nella cultura, del sindacato industriale. E' il percorso che ha in buona parte seguito Giuseppe Berta, uno dei pochi veri storici delle relazioni industriali, in un libro fortunato ed efficace, a cui semmai è attribuibile solo una eccessiva centricità piemontese. Ma in questa occasione, a questo incontro fra *culture* industriali si potrà dedicare solo qualche accenno.

### *3. Le culture degli inizi, e che scompaiono*

Le culture sindacali del secolo industriale italiano possono essere presentate, molto semplicemente, con lo spartiacque della seconda guerra mondiale. Quelle che vediamo all'opera nei primi decenni del secolo di fatto non si ripresenteranno più nel secondo dopoguerra, anche se alcune di esse lasceranno qualcosa, tracce sensibili nelle culture dominanti o presenze minoritarie nell'insieme dell'esperienza sindacale. Alle culture degli inizi dedicherò solo qualche accenno, a quelle della seconda metà del secolo qualcosa di più.

La prima cultura è quella che potremmo chiamare *unionista/riformista*. E' la cultura della Cgl delle origini<sup>5</sup>, quella che avvicina il movimento sindacale italiano a molte delle esperienze europee sindacalmente più avanzate, quella che richiama l'insegnamento dei coniugi Webb (la cui opera sulla storia dell'unionismo britannico venne pubblicata in traduzione italiana fin dal 1894), quella che punta sulle categorie industriali come principio organizzativo prevalente sia pure in combinazione con i principi territoriali delle Camere del lavoro (con le quali i rapporti non saranno sempre di coesistenza armonica), quella di Rigola e delle "tecniche" di azione e di organizzazione della rappresentanza. E' la cultura che attraverso politiche di centralizzazione organizzativa e di alte quote associative richieste agli iscritti, tende alla integrazione del lavoro nella società attraverso il riconoscimento delle esigenze della tecnica e dello sviluppo industriale, secondo le indicazioni degli ambienti della Società Umanitaria nei quali opera un intellettuale come Fausto Pagliari, che

---

<sup>5</sup> Sulla nascita della Ggl, e sul contrasto radicale fra riformisti e rivoluzionari si veda la bella ricostruzione di P.Boni, 2006.

affermerà come il movimento sindacale non sia “il frutto delle ideologie, ma bensì dell’evoluzione industriale”<sup>6</sup>. La visione produttivistica è evidente ed il sindacato è considerato come una vera e propria azienda al servizio della rappresentanza del lavoro. Le premesse per la costruzione di un attore collettivo capace di essere un protagonista di un moderno sistema di relazioni industriali non sono irrilevanti. La cultura industriale è sfidata con ottica competitiva, non con intenti di separazione o di superamento. Le tracce di questa cultura rimarranno per tutto il secolo, anche se non necessariamente nella Cgil.

L’altra cultura, in sfida continua con la precedente, è quella *pansindacalista* o *della mobilitazione conflittuale*. E’ la cultura che trae molto dalle pratiche di lotta del sindacalismo agricolo (una particolarità, questa, tutta italiana)<sup>7</sup>, e dalle forme organizzative della rappresentanza sul territorio. E’ la cultura rivolta a mobilitare e a rappresentare il lavoro sul mercato, più che nei luoghi della produzione industriale, e che è disposta o a ignorare (in utopica indipendenza) o a inglobare al suo interno le culture politiche che si confrontano con le culture sindacali. L’integrazione nella società è configurata a partire da una sua rigenerazione permessa dalla cultura e dalla mobilitazione del lavoro, ed è da questa rigenerazione che deriveranno le ricadute verso il sindacalismo nazionale (o corporativo). Il conflitto esplicito, lo sciopero, non è considerato in modo strumentale quanto in un’ottica espressiva delle capacità di mobilitazione delle masse. Di questa cultura sindacale rimarrà solo l’aggettivo *pansindacalista*, utilizzato in modo ricorrente da osservatori, non sempre benevoli, delle vicende del movimento sindacale italiano specie nei grandi cicli di lotte.

Nell’Italia giolittiana e nel periodo del primo dopoguerra un’altra cultura sindacale, sia pure minoritaria e con forti caratterizzazioni localistiche e settoriali (la produzione tessile)<sup>8</sup> apparve sulla scena della rappresentanza del lavoro, ovvero quella comunemente indicata con l’uso dell’aggettivo *bianco*, in scontata opposizione e competizione con l’universo della cultura *rossa* o socialista. E’ una cultura che, continuando

---

<sup>6</sup> Ce lo ricorda Berta in pagine molto efficaci (2006, p.27), dove traspare una motivata simpatia dell’autore per questa cultura, l’unica nell’Italia liberale a mostrare una “vocazione industrialista”.

<sup>7</sup> Non mancarono tuttavia le incursioni efficaci del sindacalismo rivoluzionario (questa è la dizione comune che ingloba questa cultura) anche all’interno del lavoro industriale. E’ il caso dei lavoratori del gas e del ruolo che in esso giocò il giovane leader sindacalista Filippo Corridoni, in grado almeno di cogliere il declino dei tradizionali mestieri e l’avvento di una nuova organizzazione di fabbrica (v. il bel libro di R.Coriasso, 1991).

<sup>8</sup> La provincia bergamasca e la sua industria tessile furono uno dei luoghi d’elezione per la crescita delle leghe bianche, attraverso la promozione degli Uffici del lavoro cattolici; su queste vicende si veda la bella ricostruzione di Lizzola e Manzoni (1982). In un’altra zona lombarda, quella di Monza con le aziende meccaniche, della seta e dei cappelli, la competizione con il sindacalismo socialista fu più aspra, fino all’avvento del fascismo, cfr., in una comparazione con Gand e Bielefeld, K.Ditt et al., 1997.



la scelta di definizioni che non si richiamano direttamente alla culture politiche, potremmo definire come cultura del *solidarismo autonomo*. La visione associativa della realtà sindacale non è tanto suggerita dalla natura solidarista delle relazioni interne alle culture operaie quanto dalla adesione alle indicazioni della dottrina sociale della chiesa, orientata a preservare l'autonomia del tessuto sociale contro ogni ingerenza da parte dello stato. Nei primi anni del fascismo, entro questa cultura si sviluppa una "idea di libertà sindacale contro la pratica del monopolio legale a favore del sindacalismo di regime e contro le teorie del corporativismo di stato" (Saba, 1983, p.22). Questa sfida al sindacato corporativo statalista dell'autonomia associativa ispirata dall'insegnamento sociale cristiano, condusse alla emarginazione di questa cultura nel lungo periodo della dittatura. E' una cultura che lascia non tanto delle tracce nella seconda parte del secolo, quanto un ambiente particolarmente atto a recepire gli influssi della moderna cultura sindacale pluralista.

Il racconto delle culture sindacali dei primi decenni del secolo industriale non dovrebbe tralasciare almeno un cenno dedicato ad una cultura, e ad un movimento, che di solito non vengono considerati come appartenenti alla esperienza sindacale in senso proprio, per essere inglobati nella cultura e nel movimento politici di cui sono stati una componente molto rilevante almeno negli anni iniziali, ovvero al sindacalismo fascista. In questo caso l'uso dell'aggettivo politico non è rinunciabile, anche se l'impiego dell'aggettivo *nazionale* sembra meglio rendere utopie, ambizioni, deviazioni del movimento. Adottiamo perciò la dizione di cultura del *sindacalismo nazionale*<sup>9</sup>. La vicenda culturale di questo sindacalismo, che nell'insieme potenzia su scala molto ampia tensioni e ambizioni presenti in altri ambienti dell'Europa tra le due guerre, merita grande attenzione perché mostra in modo quasi paradossale come al massimo delle ambizioni sociali e politiche del sindacalismo possa corrispondere un esito a dir poco disastroso, mostrato dal clamoroso ridimensionamento del potere e delle ambizioni della Confederazione fascista dei sindacati fin dal 1928. Le ambizioni assolute di integrazione della e nella società sono dichiarate e Rossoni cercò di imporre un vero e proprio "sindacalismo integrale", secondo la convinzione che i sindacati stessi costituissero "l'organo fondamentale di rappresentanza e di sovranità dello Stato, in un rapporto di sostanziale coincidenza" (Cordova, 2005, p.

---

<sup>9</sup> Si prendano ad esempio le parole del leader indiscusso del sindacalismo fascista Edmondo Rossoni espresse in un discorso tenuto a Torino nel gennaio 1926: "il sindacalismo deve essere nazionale ma non può essere nazionale per metà: esso deve comprendere capitale e lavoro" (riportato nell'importante lavoro di Cordova, 2005, p.5).

XI). Per ritrovare ambizioni simili, e su questa scala, sia pure senza gli apparati istituzionali del regime corporativo, bisognerà uscire dall' Europa e in qualche modo guardare alle esperienze dei populismi latinoamericani, al peronismo ad esempio. La vicenda culturale, come è noto, è di grande interesse per le confluenze più o meno sincretiche che seppe attivare, non solo quella diretta, meno sorprendente, del sindacalismo rivoluzionario, officiata agli inizi dall'interventismo e dalla esperienza fiumana, ma anche quella indiretta, molto più inconsueta e illusoria, della leadership sconfitta della Cgl riformista (D'Aragona e Rigola in testa). Nessuna traccia di questa cultura resta nell'Italia del secondo dopoguerra, dopo il risorgere di alcune ambizioni nel cupo periodo della Repubblica Sociale. Ritroveremo molti movimenti politici neo-fascisti, ma nessuna esperienza sindacale significativa.

#### *4. Le culture che competono e permangono*

A partire dal secondo dopoguerra il rinnovamento culturale del sindacato è profondo, ma la divisione e la competizione fra le culture impedirà a lungo di parlare di un modello di sindacalismo nazionale, applicabile senza troppi residui al caso italiano. L'avvento su larga scala della produzione industriale di massa tenderà a ridurre queste divisioni culturali, ma non in modo tale da spingere alla ricomposizione di quelle organizzative. I momenti di avvicinamento fra le culture non mancheranno, dovuti a fattori endogeni, ovvero alla pratica puntuale del mestiere sindacale, o a fattori esogeni, provenienti sia dalle eccezionalità del momento politico (la liberazione e l'unità politica antifascista) sia dalle pressioni provenienti da fenomeni diffusi di effervescenza collettiva (i grandi cicli di lotte, specie quelle del 1968-1973). I momenti del primo tipo, quelli nei quali si scopre che gli esseri umani rappresentati sono ben più importanti dei modelli politici o delle rappresentanze ideologiche, sono non tanto meno rari, quanto meno studiati<sup>10</sup>. Quelli del secondo tipo, la cui rilevanza è indubbia, rafforzano comunque una tendenza negli studi storici italiani a considerare i sindacati soprattutto come esiti, sia pure non necessariamente subalterni, di culture e di movimenti politici.

La prima cultura è quella *della classe* o *delle politiche di classe*, ed è la cultura che anima l'esperienza della Cgil per una gran parte del secondo

---

<sup>10</sup> Non mancano tuttavia contributi di grande interesse, come quello di J.Torre Santos (2005) sulla Camera del lavoro di Milano nel periodo della Cgil unitaria, dove si mette in luce come nei momenti di massima intesa sulle scelte rivendicative, venivano ricomposte o rimosse le pressanti divisioni politiche.

dopoguerra. E' la cultura che propone la rappresentanza sindacale del lavoro, o della classe, o del "popolo lavoratore", come diceva Di Vittorio e che si sente a disagio nel rappresentare gli affiliati, gli iscritti all'organizzazione. E' la cultura segnata da due preoccupazioni, spesso in contrasto fra loro, dato che l'eccessivo peso della prima può condurre verso il manifestarsi degli effetti temuti con la seconda. La prima è quella verso i particolarismi e l'articolarsi della rivendicazione, ovvero il timore che l'espressione di interessi particolari riesca in qualche modo a vulnerare l'unità e l'unicità del lavoro, della classe, delle masse popolari. La seconda richiama una sorta di timore del distacco, è la preoccupazione di evitare fratture, o anche solo incomprensioni, con il proprio ambito sociale di riferimento. Sono evidenti i margini potenziali di contrasto fra questi due timori, margini che si sono puntualmente presentati nella storia della Cgil e che, attraverso l'operato dei gruppi dirigenti, non sono stati sempre superati con successo. L'integrazione nella società non è solo segnata da queste due preoccupazioni, ma anche da una ambizione o, se si vuole, una pretesa. Una ambizione di voler essere sempre qualcosa di più di un sindacato, e soprattutto di una associazione sindacale. La pretesa di rappresentare un tramite non rinunciabile fra classe e sviluppo capitalistico od almeno, in termini meno impegnativi, fra lavoro e sistema economico nel suo insieme. Il Piano del lavoro elaborato dalla Cgil negli anni iniziali del dopoguerra non avrà però alcun richiamo alle esigenze della logica della produzione industriale, e soprattutto dell'impresa industriale. Lo richiama con efficacia Berta: "Nell'orizzonte sindacale della Cgil semplicemente l'impresa non c'è: ci sono l'industria, il capitale e il lavoro, ma l'impresa -cioè l'organizzazione efficiente dei fattori della produzione- no" (2006, p. 113). La concezione della contrattazione collettiva, e del connesso ruolo della autonomia dei soggetti collettivi, è un valido indicatore di questa cultura sindacale complessiva: la contrattazione è nel complesso sottovalutata non tanto come strumento dell'azione rivendicativa quanto come istituzione autonoma in grado di assicurare il rapporto fra i gruppi sociali rappresentati dal sindacato e l'insieme delle trasformazioni della società, secondo le ambizioni del moderno sindacalismo industriale.

Qualcuno ha osservato in questi anni che le differenze con la Cgl delle origini sono in buona parte racchiuse nel cambiamento del centro politico di riferimento all'interno del "movimento operaio": non più i socialisti riformisti ma, per gran parte, i comunisti. L'osservazione non è facilmente eliminabile, ma resta sugli aspetti superficiali, esterni, di questa cultura: la

cultura del sindacato di classe<sup>11</sup>. La nota immagine della “cinghia di trasmissione” era ben radicata entro questa cultura, era innata nei gruppi dirigenti e nei militanti, e non richiedeva pratiche plateali, talvolta immaginarie, di limitazione dell’autonomia del sindacato da parte del partito politico. Da questa cultura si distaccano, lungo tutto il periodo considerato, differenti tipi di “varianti operaiste”, orientate attorno alla radicalità della rivendicazione sindacale. Sono varianti che non vanno però considerate come residui di quella cultura “pansindacalista” a cui si è accennato più sopra, rappresentando piuttosto dei reflussi verso l’interno della classe. Ad esse mancano le contraddizioni, ma anche le degenerazioni, delle proiezioni verso l’esterno della società, che avevano segnato la vicenda del sindacalismo rivoluzionario.

Con questa cultura, nei decenni del dopoguerra e soprattutto negli anni decisivi dell’avvento della industrializzazione di massa si confrontò la *cultura del pluralismo e della contrattazione*, espressa dalla Cisl nel suo insieme, sia pure con accenti sensibilmente diversi nei diversi momenti e nei diversi centri associativi. E’ la cultura che ritrova alimento e ispirazione nelle esperienze del sindacalismo britannico e nordamericano. Nella combinazione fra la cultura sindacale americana (specie nella variante industrialista del Cio) e la visione britannica, competitiva e pluralista, delle relazioni fra le associazioni di rappresentanza dei gruppi di interesse (con la mediazione di grandi giuslavoristi, come Kahn-Freund e Giugni) è la prima fra le culture sindacali italiane ad esprimere una vera e propria cultura delle relazioni industriali. La contrattazione non è solo lo strumento principe, non rinunciabile in alcun senso, della azione sindacale, è soprattutto un modo di integrare una parte (il lavoro e la sua condizione) nel tutto (la società e il suo sviluppo industriale)<sup>12</sup>. Se la contrattazione rappresenta il centro di questa cultura, va ricordato che essa non è stata interpretata in modo riduttivo e particolaristico, anche se i particolarismi sono stati talvolta utilizzati come alimento della rivendicazione, sia pure tenuti sotto controllo dalle pratiche e dalla cultura della solidarietà. Si pensi agli accenti posti sugli effetti positivi della contrattazione stessa sullo sviluppo industriale e sul progresso tecnologico o sui meccanismi di

---

<sup>11</sup> O, forse, *per la classe*, come dicevo in un contributo giovanile, ma ancora leggibile, scritto con altri amici; v. Cella, Manghi, Pasini, 1969.

<sup>12</sup> Una citazione da un testo di Selig Perlman del 1936, riportata da Giugni nella sua introduzione alla edizione italiana del 1955 di *A Theory of the Labor Movement* (ripubblicata poi nel 1980), rende in modo perfetto questa cultura: “La contrattazione collettiva non è soltanto uno strumento per elevare i salari o migliorare le condizioni di lavoro. Né significa soltanto un determinato tipo di legalità democratica nell’industria. Essa costituisce, da un punto di vista più generale, il mezzo tecnico attraverso il quale le classi e i gruppi inferiori esercitano una incessante pressione onde ottenere una sempre più larga partecipazione al potere sociale, come pure un più alto livello di vita, una maggior sicurezza e libertà per i loro singoli membri [...]” (1980, pp.14-15).

accumulazione, e sulla sua influenza “virtuosa” nei meccanismi di politica economica. Sulla contrattazione si costruiva una identità associativa, con il rifiuto esplicito, almeno nell’immagine, a qualsiasi richiamo ideologico o partitico, si fondava la propria rappresentanza (con il privilegio associativo concesso agli iscritti), si strutturava l’organizzazione, con una attenzione continua a tutti i luoghi direttamente coinvolti da responsabilità contrattuali, fossero questi federazioni di categoria, nazionali o provinciali, o sezioni nei luoghi di lavoro. L’impresa industriale è al centro di questa cultura, e la cultura sindacale elabora schemi rivendicativi legati agli incrementi della produttività, esito della migliore combinazione dei fattori produttivi. Il ruolo di un gruppo intellettuali-tecnici (economisti, giuristi, ingegneri industriali) sarà decisivo nella elaborazione di questa cultura, con la mediazione originale della straordinaria figura di Mario Romani. Alcuni appartenenti a questo gruppo parteciparono poi alla predisposizione della politica innovativa nelle relazioni industriali lanciato dal sistema delle aziende a partecipazione statale.

La tradizione del cristianesimo sociale, che nei primi decenni del secolo era in parte confluita nella esperienza delle leghe bianche, aveva costituito un valido retroterra per il radicamento di questa cultura, ma nulla di più<sup>13</sup>. Decenni di insegnamento e di realizzazioni all’insegna dei principi di sussidiarietà e di solidarietà avevano preparato il terreno necessario all’accoglimento delle relazioni pluraliste ispirate alle culture sindacali del mondo anglosassone, nella accezione fortemente solidarista che ad esse imprimeva una seria associazione sindacale, disposta a misurarsi con le esigenze del conflitto industriale. La logica e la pratica del pluralismo andavano alimentati nel rispetto e nella competizione delle diverse appartenenze sociali, non attraverso dichiarazioni di valori che avrebbero trascinato altre, e opposte, dichiarazioni, in contrapposizioni sterili, e per molti aspetti pre-moderne.

Il raggiungimento del culmine dell’età industriale e l’aumento dei contatti e delle pratiche comuni nel sistema di contrattazione collettiva hanno condotto a processi di contaminazione fra le due culture, e in taluni momenti è parso che la seconda potesse orientare la trasformazione culturale complessiva. Ma quando tali processi si sono estesi, i gruppi dirigenti delle maggiori confederazioni hanno ritenuto opportuno riproporre confini e distinzioni, per gran parte a fini di riconferma delle

---

<sup>13</sup> Due citazioni di molti decenni addietro rendono molto bene la natura e la ispirazione di questa cultura. Sulla natura e sulle origini, si vedano le riflessioni ancora molto appropriate di B.Trentin (1962, p. 125). Per l’ispirazione si veda l’impareggiabile saggio di O.Kahn-Freund (1960), pubblicato sulla rivista dell’ufficio studi della Cisl.

identità. A complicare tutto nell'ultimo decennio è apparsa inattesa e inusuale sulla scena sindacale una terza cultura, definibile semplicemente come *cultura dei diritti*. E' quella che irrompe nell'universo culturale della Cgil con il congresso di Rimini del 1991 e che ritrova un icastico, e enfatico, annuncio nelle parole con cui un prestigioso dirigente come Bruno Trentin chiudeva lo stesso congresso: "Abbiamo deciso, abbiamo cominciato. Oramai siamo la nuova Cgil". Rappresenta quasi una variante post-industriale, se non post-moderna, alla cultura del sindacato di classe, quasi una cultura della classe che si afferma con la scomparsa della classe. Una cultura che conferma la pretesa, e l'ambizione, di voler essere sempre qualcosa di più di un sindacato, di una associazione sindacale. E si confermano anche i due timori, quello verso i particolarismi e soprattutto quello per il distacco. Si prende atto che ai particolarismi, in diffusione con il declino della grande industria di impronta taylorista-fordista e del welfare pubblico, non sono più contrapponibili facilmente interessi e grandi mete collettive. La strada indicata, singolare per un sindacato, è quella della grande valorizzazione dei diritti individuali. Singolare ma comprensibile sulla base del timore del distacco, e della ambizione a rappresentare sempre qualcosa *oltre* il sindacato, una ambizione espressa in solitudine visto l'affievolirsi del richiamo delle culture politiche tradizionali. La scelta culturale, sullo sfondo della frammentazione degli interessi e della perdita delle identità di classe, non è quella di rappresentare delle nuove faticose, e mediate, identità collettive magari di natura associativa. E' piuttosto quella di perseguire direttamente la strada della difesa dei diritti individuali, quasi una strada per minimizzare i costi del distacco connesso alla attività di rappresentanza nei nuovi contesti sociali "individualizzati".

Questi tratti culturali, non identificano tanto la riproposizione di quella dimensione etica così tipica del sindacalismo continentale, e così differente da quello britannico, portata a definire le rivendicazioni non in termini di interesse, ma di diritti e valori. E neanche segnala la riconferma di una disponibilità tradizionale, condivisa questa con la Cgl delle origini, ad impegnarsi per i diritti civili e politici. Consiste anche in qualcosa di diverso da una sensibilità riaffermata per il fondamento costituzionale dei diritti sociali, e di un legame storico con l'impianto e i contenuti della Costituzione italiana<sup>14</sup>. Si tratta piuttosto di una tendenza a leggere i diritti sociali, componente fondamentale della cittadinanza industriale per la cui

---

<sup>14</sup> Sul ricorso alla parola diritti nelle rivendicazioni sindacali si veda il saggio, inconsueto, di Prost e Bock (1999, p.230-233). Sul rilievo dei diritti costituzionali nella cultura della Cgil v. A.Pepe (2006).

costruzione è stato fondamentale il ruolo dei movimenti sindacali, *come se* fossero diritti civili o politici. Con una conseguenza sicura, molto rilevante sul piano sindacale: la riduzione degli spazi di contrattazione. Se i diritti civili e i diritti politici non sono in alcun modo “negoziabili”, senza stravolgimenti istituzionali degli assetti democratico-pluralisti, i diritti sociali lo possono essere, almeno in quegli aspetti che riguardano la loro applicazione nelle mutate condizioni di mercato o delle strutture produttive, o che coinvolgono il ruolo delle parti sociali e delle relazioni negoziali. Le incomprensioni di questa cultura con quella pluralista e della contrattazione saranno evidenti.

### 5. *Le culture che non ci sono*

Abbiamo visto la successione di queste culture, ma certo non si sono colti i meccanismi di questa successione. Ma veramente si succedono o è rilevabile una qualche forma di andamento ciclico? Sono domande che meritano dei tentativi accurati di risposta, che qui non sono possibili. Per il momento basterà notare come le culture *unionista/riformista* e *pluralista/contrattuale*, quelle costitutive del moderno sindacato industriale, quelle in grado da interagire da protagoniste con la cultura industriale e di fornire a quest’ultima appropriati stimoli competitivi ed anche conflittuali, nell’esperienza italiana non sono mai state “egemoni”, se mi si perdona l’aggettivo, piuttosto impegnativo. Per altri versi il modo di successione della cultura dei *diritti* a quella *della classe e delle politiche di classe* è stato per molti aspetti paradossale: nel momento nel quale la nuova cultura potenzialmente apriva spazi alla rappresentanza nei nuovi contesti dei mercati globali e locali, scoraggiava la corrispondente pratica negoziale. La cultura *pluralista/contrattuale* richiederebbe una dose di innovazione sia organizzativa che contrattuale atta ad una sua applicazione in contesti produttivi e di mercato che non sono più quelli dei decenni tipici dell’età industriale, ovvero dell’età tipica del sindacato moderno. Nel complesso continua ad essere difficile parlare di un modello di sindacalismo nazionale per il caso italiano, ma forse questo è meno importante che in altri tempi. E’ significativo che la presenza, anche culturale, dei sindacati italiani nei contesti europei è più omogenea di quanto lascerebbero prevedere le divisioni interne.

Sarebbe interessante misurarsi, con ragionevolezza, ma anche con la fantasia necessaria al ragionamento per scenari, con le culture sindacali che non ci sono, ma che forse potrebbero presentarsi. In tutto il panorama

sindacale internazionale le difficoltà delle culture sindacali le ritroviamo proprio nelle proposte di forme di nuova integrazione del lavoro, un lavoro per molti aspetti lontano da quello tipico del secolo industriale, nella società più ampia. In queste difficoltà a stento vediamo sorgere proposte culturali in grado di esercitare la rappresentanza nei nuovi destini. Forse le culture che stentano a presentarsi sono proprio una *cultura della rappresentanza*, capace di avvalersi della riscoperta di un incomparabile patrimonio più che secolare, e una *cultura dei destini globali* disposta alla pratica della solidarietà su una scala inconsueta, ma necessaria e incombente. Attendiamo, con moderata speranza.

### *Riferimenti bibliografici*

G.Berta, 2006, *L'Italia delle fabbriche. Ascesa e tramonto dell'industrialismo nel Novecento*, Bologna, Il Mulino.

P.Boni, 2006, *La nascita della CGdL. Il Congresso di Milano*, in "Economia e Lavoro", XL, 2, pp. 59-75.

D.Canciani, 1996, *Simone Weil. Il coraggio di pensare*, Roma, Edizioni Lavoro.

G.P.Cella, B.Manghi, R.Pasini, 1969, *La concezione sindacale della Cgil. Un sindacato per la classe*, Roma, Acli Ricerche.

F.Cordova, 2005, *Verso lo stato totalitario. Sindacati, società e fascismo*, Soveria Mannelli, Rubbettino.

R.Coriasso, 1991, *Giacche blu. I lavoratori del gas 1901-1977*, Milano, F.Angeli.

K. Ditt et al., 1997, *Les syndicats ouvriers dans les villes moyennes d'industrie textile et de construction mécanique: Gand, Bielefeld et Monza de 1890 a 1914*, in J.L. Robert et al., cit., pp. 151-179

O.Kahn-Freund, 1960, *I conflitti fra i gruppi e la loro composizione*, in « Politica sindacale », III, n.1, pp. 9-42, (I ediz. orig. 1954).



I.Lizzola, E.Manzoni, 1982, *Dall'azione sociale al sindacato*, Roma, Edizioni Lavoro.

M.G.Meriggi, 2006, *I congressi contro la disoccupazione in Europa tra il 1906 e il 1910*, In "Economia e Lavoro", XL, 2, pp. 95-113.

A.Pepe, 2006, *Sindacato, lavoro e diritti sociali nella Costituzione italiana*, in *Annali della Fondazione Giuseppe Di Vittorio 2005*, Roma, Ediesse, pp.137-156.

S.Perlman, 1980, *Per una teoria dell'azione sindacale*, Introduzione di G.Giugni, Roma, Edizioni Lavoro, (I ediz. orig. 1928, I ediz. ital. 1956).

A.Prost, M.Bock, 1997, *Les ouvriers, les autres et l'État. Comparaison des paroles ouvrières*, in J.L.Robert et al., cit., pp. 219-235.

J.L.Robert, F.Boll, A.Prost, a cura di, 1997, *L'invention des syndicalismes. Le syndicalisme en Europe occidentale à la fin du xix siècle*, Paris, Publications de la Sorbonne,

J.Torre Santos, 2005, *Il sindacato unitario. La Camera del lavoro di Milano nel periodo dell'unità sindacale (1945-1948)*, Milano, Guerini e associati.

B.Trentin, *Le dottrine neocapitalistiche e l'ideologia delle forze dominanti nella politica economica italiana*, in Istituto Gramsci, *Tendenze del capitalismo italiano*, vol. I, Roma, Editori Riuniti, pp. 97-144.

S.Weil, 1994, *La condizione operaia*, Milano, SE, (I ediz. orig. 1951)

## *Trasformazioni del lavoro e culture sindacali. Domande ai sindacalisti*

**Stefano Musso**

Con le mie frequentazioni di storici economici e storici dell'impresa riesco ad allargare un po' l'ambito delle letture con stimoli che arrivano da questi settori degli studi e, con un po' di sorpresa, sono incappato in autori stimati a livello internazionale che sostengono come ormai l'era della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali sia tramontata definitivamente in Inghilterra e negli Stati Uniti.

E d'altra parte lo stimolo a riflettere viene dagli storici economici che descrivono i fenomeni della cosiddetta *convergenza* dei paesi, come dire, "meno avanzati" verso i paesi le cui strutture economiche sono più evolute; questi studi tendono a sottolineare, pur in presenza di ricorsi, passi indietro e ostacoli, la tendenza alla convergenza.

Il problema che si pone, dunque, è se e quando l'Europa continentale convergerà verso i modelli di regolazione dei rapporti di lavoro affidati prevalentemente al mercato di Stati Uniti e Gran Bretagna.

Credo la convergenza si possa osservare sotto tre angolature rilevanti per le caratteristiche dei rapporti. La prima è di tipo strutturale, ha a che fare con la struttura occupazionale in Europa e in particolare in Italia e in Germania; in questi paesi, in cui il movimento sindacale mantiene livelli di forza notevoli, gli addetti all'industria manifatturiera (esclusa l'edilizia) si mantengono su quote piuttosto elevate della popolazione attiva: siamo intorno al 24% circa degli attivi, quando questa quota è ormai la metà negli Stati Uniti, dove si colloca intorno al 13-14%. Però l'evoluzione delle economie europee va in quella direzione, va nel senso della terziarizzazione dell'occupazione.

Il secondo punto su cui si può osservare il processo di convergenza è quello dei sistemi di *corporate governance*, cioè i sistemi di governo dell'impresa, nel senso che, anche sotto questa angolatura, negli Stati Uniti e in Gran Bretagna si differenziano per l'ampia affermazione del modello del cosiddetto *shareholder value*, ossia il valore per gli azionisti, secondo il quale compito primo dell'impresa e del manager è quello di rendere più elevato possibile l'utile che l'azionista ricava dal fatto che investe i suoi risparmi e il suo denaro nell'impresa acquistandone le azioni. Sappiamo quali distorsioni ed arretramenti rischia di creare questo modello nei progetti produttivi - industriali di medio-lungo periodo, in quanto spesso il

perseguimento del maggior valore delle azioni sul mercato nel breve periodo comporta scelte di ristrutturazione, di scorporamento, di riduzione degli addetti che non solo non hanno per lo più risultati positivi sul piano produttivo-industriale, ma sicuramente danno vita a quei fenomeni distorsivi, se non illeciti, che compaiono sempre più spesso sulle cronache dei giornali. Vi è chi -ad esempio Casiccia e in un senso simile Gallino-interpretano il fenomeno come una sorta di tradimento dei manager, che si realizza nella commistione di interessi tra i top manager e gli azionisti nel perseguimento di utili di breve periodo a scapito di scelte più ponderate sotto il profilo della coesione sociale e del ruolo e della responsabilità sociale dell'impresa. Non è ben chiaro in che direzione stiano andando le imprese in Europa, dove la tradizione corporatista e la maggior diffusione della proprietà familiare favoriscono il persistere di resistenze alla piena accettazione del principio del valore degli azionisti: cito il caso Porsche e Volkswagen, in cui l'acquisizione di un pacchetto notevole, di controllo, della Volkswagen da parte di Porsche, la scelta di mantenere tedesca la proprietà dell'impresa e di contenere l'arrivo degli investitori americani di un fondo comune che si è opposto alla nomina dell'amministratore delegato da parte di Porsche, ha suscitato polemiche in Germania e non solo; ma è interessante che l'amministratore della Porsche abbia dichiarato in un'intervista: "Noi certo abbiamo sentito parlare di valore per gli azionisti, ma per noi prima vengono i clienti a cui vendiamo il prodotto, poi vengono i lavoratori, i nostri dipendenti, poi vengono i soci in affari, poi vengono i fornitori, i rivenditori, e per ultimi vengono gli azionisti". Affermazione che sembra un bell'attacco di vecchio stampo alla rendita da parte del profitto. Forse c'è dunque ancora, nella tradizione europea continentale, una sorta di resistenza alla piena accettazione del *shareholder value*, i quello che, purtroppo, sembra diventato il nuovo credo delle business schools a livello internazionale, in un mercato globale in cui il valore degli scambi finanziari hanno superato di gran lunga il valore dello scambio di merci. Però nella stessa Germania alcuni hanno sostenuto che le dichiarazioni dell'amministratore delegato della Porsche e l'intera vicenda fossero uno scandalo, una vergogna per il paese.

Un ultimo aspetto su cui si può osservare la convergenza sono i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro variamente collegati alle nuove tecnologie, che comportano una moltiplicazione delle figure professionali, la nascita di percorsi di carriera basati su professionalità individuali che rendono più difficile la compattezza di un tempo delle

categorie industriali e, in riferimento a questo, le politiche del lavoro da parte delle imprese che tendono sempre più a un dialogo diretto con i dipendenti nel tentativo di scavalcare e mettere in un canto le rappresentanze sindacali. Oggi la riproposizione di obiettivi unificanti il mondo dei lavoratori è più difficile, oggi che la classe non c'è più: resta il problema per le organizzazioni sindacali di come porsi dinanzi a questi cambiamenti.

Se il nostro futuro rischia di essere quello che possiamo osservare negli Stati Uniti e nell'Inghilterra oggi, la domanda è "come si attrezza il sindacato, in Italia e nell'Europa continentale?" . E un'altra domanda potrebbe essere "Quali culture sindacali possono risultare più adatte a cogliere la sfida delle trasformazioni in corso?".

Io non ho una risposta, specie alla prima domanda, che rivolgo dunque ai sindacalisti. Quanto alla seconda, ho avuto modo di consultare una pubblicazione grigia nata in ambito Cisl, frutto di una indagine sull'andamento delle iscrizioni a Cisl e Cgil nel periodo 1986-2002, dalla quale emerge una diminuzione drastica dei tassi di sindacalizzazione, che si sono dimezzati in confronto ai primi anni '50. Ma ciò è forse fisiologico, perché i primi anni '50 risentivano ancora dell'influenza del corporativismo fascista che aveva travasato nella Cgil unitaria l'abitudine a iscriversi a un sindacato che si pensava ancora ente di diritto pubblico (e in fondo l'articolo 39 della Costituzione andava in questa direzione). La situazione si sarebbe modificata sensibilmente con l'abbandono dei progetti di legge sindacale e la diffusione del sindacalismo autonomo, che avrebbe sottratto non pochi aderenti al sindacalismo confederale. Se però si confronta il 1986 con il 2002, dopo il boom degli anni '70 che può essere anch'esso considerato un caso anomalo, il numero degli iscritti cade di poco più del 10%, come media tra Cgil e Cisl, mentre la caduta del tasso di sindacalizzazione sfiora il 20%, perché nello stesso periodo gli attivi sono cresciuti, per l'ampliamento del mercato del lavoro.

In questa diminuzione, la Cisl ha un performance migliore: perde solo il 7% degli iscritti, contro il 15% della Cgil, e ha una caduta del tasso di sindacalizzazione del 14% contro il 21% della Cgil.

Si può quindi pensare a una maggior tenuta della Cisl, dovuta alla sua cultura maggiormente improntata al contrattualismo e al pragmatismo, al riconoscimento delle ragioni dell'impresa, al dialogo. Ma forse la Cisl gode anche di un fenomeno strutturale, vale a dire l'aumento degli impiegati nelle trasformazioni postfordiste e postindustriali (non solo nel

terziario c'è più lavoro impiegatizio che non nell'industria, ma anche nell'industria manifatturiera stessa aumenta la quota degli impiegati nel totale degli addetti), e la Cisl ha tradizionalmente avuto, come è noto, una maggior presenza e un maggior consenso tra gli impiegati che non tra gli operai.

Bisogna quindi capire se la Cisl ottenga questa migliore performance solo in virtù della sua cultura o se invece ci sono fenomeni strutturali relativi alle figure del mondo del lavoro che modificano il loro peso relativo.

Detto questo, restano alcuni punti interrogativi riguardo a quale cultura sembra essere più adatta a cogliere le sfide che oggi si pongono al sindacato.

Non so fino a che punto le culture possano essere decisive nell'approntare strategie adatte a cogliere le sfide. La cultura è una cosa e le scelte tattiche non sempre discendono dalla cultura, spesso dipendono da ciò che in quel momento pare più conveniente per l'organizzazione.

Non sempre si riscontra coerenza tra cultura e scelte concrete se si guarda alla storia delle organizzazioni sindacali: anche se una scelta non appariva coerente con i grandi principi cui la cultura si ispirava, la si faceva per ragioni di interesse immediato; però culture differenti sono alla base di scelte organizzative differenti, e forse le strutture organizzative hanno un peso più forte della cultura in sé nell'essere più o meno adatte a rispondere a determinate sfide. Forse conta più la struttura organizzativa che la cultura in quanto tale.

Ora, le culture e le strutture organizzative che si sono rivelate più adatte a interagire con il mondo produttivo in età industriale sono le stesse più adatte a dialogare oggi nell'età postindustriale? Io ne dubito. In età industriale la cultura del contrattualismo cislino, fondata sulla preminenza delle categorie e dell'organizzazione verticale rispetto a quella orizzontale e sulla preminenza del contratto sulla legge, ha certamente segnato diversi punti a favore rispetto al sindacalismo "politico" della Cgil. Ma cosa accadrà nella nuova evoluzione?

Se il nostro futuro sarà quello degli Stati Uniti (o dell'Inghilterra, che risulta essere una via di mezzo tra la situazione europea e quella americana), vale a dire di una crescente precarizzazione del lavoro, di una crescente instabilità dell'occupazione, che non significa di per sé disoccupazione ma passaggio dal lavoro ai lavori, passaggi da un settore

occupazionale all'altro, con una mobilità molto più elevata; se la durata del rapporto di lavoro con la stessa azienda è destinato a diminuire drasticamente, a raggiungere i livelli americani che sono la metà di quelli europei, se il futuro sarà quello di una maggiore mobilità, intercambiabilità del lavoro -non voglio dire precarietà perché non necessariamente sarà precarietà - non sarà allora più adatta a cogliere la sfida l'organizzazione sindacale orizzontale / territoriale, tipica della cultura del sindacalismo politico della Cgil? Perché ora non solo la classe non c'è più, ma anche la categoria rischia di non esserci più. Dunque l'organizzazione territoriale potrebbe risultare quella più adatta, così come lo sono state le Camere del lavoro alle origini dello sviluppo industriale italiano e nel primo quindicennio del secolo, le Camere che raccoglievano molte più adesioni delle federazioni di categoria, perché in quegli anni il mercato del lavoro era caratterizzato da precarietà, instabilità, stagionalità, occasionalità, pluriattività, e la struttura territoriale era quella più adatta a organizzare e rappresentare la massa dei lavoratori fluttuanti.

Da questo punto di vista si pone ancora un ultimo interrogativo: se si va verso la frammentazione delle categorie, allora un sindacato che rappresenti il lavoro nella nuova era, non sarà un sindacato che punterà meno a una contrattazione collettiva sempre più difficile da costruire e imporre, anche a fronte del moltiplicarsi delle posizioni lavorative, e punterà invece più ai diritti, intesi non tanto nel senso dei diritti individuali del cittadino ma dei diritti del lavoro, e quindi un sindacato che punterà più alla legge che al contratto? Se sì, allora potrebbe prospettarsi nel futuro un sindacalismo più politico che non contrattualista. Ma queste non sono certo conclusioni, ma dubbi e domande.

## *Cultura e riviste sindacali della Cisl : le origini*

**Aldo Carera**

(stralci non rivisti dall'autore)

Cronologia delle riviste della CISL Confederale 1950-1967:

- *Conquiste del lavoro* 1(1948)- ;comincia nel 48 e, con periodicità diversa, esce ancora
- *Bollettino di informazioni sindacali* 1948 -1960
- *Sindacalismo* 1951-1952
- *Bollettino di studi e statistiche* 1953-1957
- *Politica sindacale* 1958-1962
- *Sindacalismo* 1964-1967
- *Sindacato nuovo* 1956-1963

Cambiano i nomi, cambiano i titoli, cambiano le impostazioni, però tutto sommato, se si tiene salva la discontinuità del 63, c'è una buona copertura del sindacalismo (1948-1967).

*Conquiste del lavoro*: riguarda certamente la parte istituzionale politica della Cisl. Per dare un'idea del taglio di *Conquiste* ho scelto 2 o 3 pagine del 1959: c'era sempre quest'idea dell'inquadramento e dell'affiancamento, al documento ufficiale era sempre affiancato una sorta di commento; ciò emerge bene da questo esempio: "La contrattazione aziendale e scioperi a Reggio Emilia" dove c'è una sorta di ricostruzione di più ampio respiro; non c'è il taglio dell'informazione che può essere bruciata il giorno dopo, ma c'è un'attitudine a fare il punto, corredata poi anche da una parte di commento: è il modo con cui si dà una lettura di quella vicenda per declinarla su quelli che sono gli orientamenti dell'Organizzazione.

*Bollettino di informazioni sindacali*: veniva pubblicato in parallelo a *Conquiste*, era uno strumento propriamente organizzativo, non un portavoce abile e pronto raccoglitore delle attività compiute, ma un organo tecnico rivolto a dei tecnici per consentire un'adeguata conoscenza dei problemi, un'analisi premurosa ordinata periodica, una raccolta sistematica di materiali; è l'idea di dare una base documentale di riferimento, che deve durare. Questo è un numero del 1950, scorrendo le

voci prima si vedevano già le organizzazioni delle attività sindacali, i metalmeccanici alla Lancia, il commercio, il pubblico impiego, poi la voce previdenza, la voce legislazione, poi la giurisprudenza, il notiziario internazionale notizie dall'estero.

*Sindacalismo*: a cura dell'Ufficio Studi della Confederazione. E' la prima rivista che si muove più nella direzione di studio e di pensiero ed ha un sottotitolo impegnativo *rivista mensile di pensiero e azione sindacale*; è una rivista che tende a dare l'idea di quello che accade all'interno del sindacato nel nostro paese, ma con grande respiro internazionale, tant'è che i documenti, come si vede qui nel primo documento "Tendenze e linee di sviluppo del movimento sindacale", sono proposti in quattro lingue: francese, inglese, spagnolo e tedesco; ci sono gli atti del secondo congresso mondiale della Confederazione Internazionale dei Sindacati Liberi, gli atti ufficiali sono affiancati da premesse che orientano, di modo che il lettore non ha di fronte un documento duro ma un documento comunque interpretato.

*Bollettino di Studi e Statistiche*: un'altra rivista sempre promossa dall'Ufficio Studi che comincia nel '53; in questo caso c'è una presentazione che è tutta centrata nel rapporto tra la ricerca e la formazione. Questo *Bollettino* vuole diventare anche un mezzo ausiliario dell'attività formativa, servire a mantenere vivo l'interessamento dei temi generali per l'attività sindacale suscitato da un corso di formazione o un convegno di studi. E' indirizzato idealmente a tutti i membri dell'Organizzazione che sono stati "toccati" dall'attività formativa confederale con l'obiettivo anche di tenere aggiornati i dirigenti confederali a tutti i livelli. Il *Bollettino* ha una sezione politica-economica-sociale, politica sindacale, statistiche del lavoro.

*Politica sindacale*: anche in questa rivista c'è una sezione di studi e ricerche, una sezione di archivio con documenti della CISL e della CISL internazionale; ho selezionato un saggio "Sviluppi della contrattazione nella Germania orientale" perché risultava bene evidente questa impostazione: c'è la traduzione dell'articolo e la nota in cui si riprendono i temi e si dà una valutazione. Per esempio nella voce studi e ricerche, proprio di questi primissimi numeri, siamo a fine anni 60, c'era un bell'articolo sul movimento operaio e nove risposte sul bilancio economico, quattro economisti statunitensi che vengono tradotti.

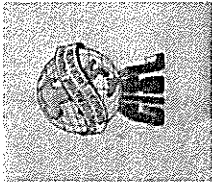


*Sindacato nuovo*: è una rivista che ha una caratteristica diversa dalle precedenti ed è dedicata prevalentemente ai sindacalisti. Pastore nell'introduzione al primo numero dice: "essere attivisti". Secondo me, è anche un'ipotesi storiografica, si vuol tradurre la sete di giustizia e di libertà in una volontà concreta : diventiamo uomini d'azione, e questa è una frase pesante negli anni 50, pesante nel senso che pare abbia un significato storiografico anche nella storia dell'Organizzazione c'è un momento in cui ci si chiede diventiamo uomini d'azione. La rivista è molto bella, gradevole a vedersi, un pregio di questa rivista mi sembra essere quello di semplificare molto la ricchezza, la complessità della riflessione che fa fede in quel momento storico, per tradurla in qualcosa di leggibile; se qualcuno vuol capire che cos'è la contrattazione a fine anni 50, legge la serie di articoli su questo e capisce benissimo, anche chi non sa niente di sindacato; chi vuol capire che cosa voleva dire "Sviluppo locale" legge un saggio e capisce, perché proprio c'è questo sforzo di traduzione, di semplificazione della complessità.

Per chiudere ho provato a mettere insieme qualche spunto: il primo l'ho sintetizzato così: "promozione della documentazione istituzionale e promozione di politica culturale": uno legge un documento e riesce a riquadrare, definire, un documento nel contesto anche della storia dell'Organizzazione.

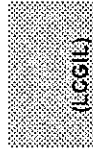
Il secondo elemento è una questione di metodo "adeguata conoscenza dei problemi": questo è certamente un elemento caratterizzante per portare l'Organizzazione dentro i problemi che venivano considerati, di conseguenza lo sforzo di ricerca che si immedesima con lo sforzo di informazione, un rapporto stretto studio-ricerca e formazione.

L'ultimo spunto era quello di *Sindacato nuovo* : "essere attivisti".

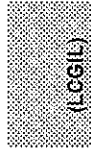


## **CRONOLOGIA DELLE RIVISTE DELLA CISL CONFEDERALE 1950-1967**

1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------



(L.CGIL.)



(L.CGIL.)

CONQUISTE DEL LAVORO (1948 - )

BOLLETTINO DI INFORMAZIONI SINDACALI (1948-60)

SINDA-  
CALISMO  
(1951-52)

SINDACALISMO  
(1964-67)

BOLLETTINO DI STUDIE  
STATISTICHE (1953-57)

POLITICA SINDACALE (1958-62)

SINDACATO NUOVO (1956-63)



Biblio.Lavoro, aprile 2007

# **Cultura e riviste sindacali della Cisl Gli ultimi decenni**

di  
**Enrico Giacinto**

---

Firenze, 11 aprile 2007

## **Parlerò di...**

- **Cultura e riviste (CeR) Cisl secondo la Cgil**
- **Riviste confederali da fine anni 60 ad oggi**
- **Contrattazione**
- **Sindacato**
- **il Progetto**
- **Lavoro e sindacato**
- **Quaderni della Fondazione Pastore**
- **Ed altro ancora...**

Firenze, 11 aprile 2007

## Riviste confederali

- Frequente mortalità da origini ad anni 60
- Apparente buco da 1967 a 1974
- Conquiste del lavoro (quotidiano da aprile 1986)
- Cedos: agenzia di stampa ciclostilata dal 1961
- Cedos blu (internazionale)
- Cedos rosso (cronologia e documentazione)
- Varie edizioni di Cisl notizie
- Periodicità spesso non rispettata

Firenze, 11 aprile 2007

## Contrattazione (1974-1985)

- Risultato di un processo che parte da fine 1968
- Nasce come prosecuzione di Cisl notizie
- Include anche il pubblico impiego
- Affronta tutta la problematica contrattuale
- Strumento di lavoro per sindacalisti
- Prima mensile poi bimestrale
- Primo direttore è Luca Borgomeo
- Cambi di formato ed impostazione grafica

Firenze, 11 aprile 2007

## La (O) di Sindacato (1972)

- *Sindacato, mensile unitario di politica, attualità e documentazione sindacale cgil-cisl-uil* esce nel corso del 1972 e conclude la sua traiettoria dopo solo 10 numeri. Nasceva e si collocava nella fase di costruzione dell'unità organica. Tramontata l'ipotesi con la costituzione della Federazione unitaria, *Sindacato* chiude i battenti dopo aver raggiunto (fonti Cgil) quota 8000 abbonati. Fu creata come strumento di politica unitaria rivolto principalmente ai quadri sindacali per promuovere la discussione, la ricerca e le acquisizioni unitarie a ogni livello e in tutti i settori e per cogliere e contribuire a colmare i dislivelli allora esistenti nei diversi punti dello schieramento

Firenze, 11 aprile 2007

## il Progetto (1981-1998)

- Bimestrale, nasce nel 1981
- Rivista di organizzazione non chiusa nell'organizzazione
- Espressione del sindacato come soggetto attivo di innovazione culturale e politica
- Si propone di rafforzare la ricerca e il dibattito culturale del sindacato italiano e di mettere in comunicazione la prassi sindacale con l'impegno di ricerca proprio degli intellettuali
- Intende riprendere la tradizione di cultura sindacale e politica di due riviste Cisl di grande prestigio: *Politica sindacale* e *Sindacalismo*

Firenze, 11 aprile 2007

## Lavoro e sindacato (1975- )

- Non è propriamente una rivista confederale, anche se
- <http://www.cisl.it/SitoCisl.nsf?OpenDatabase&CN=Politiche%20Generali;CNT=Generali;PT=PaginaNotizia;SCm=MenuGenerali;DB=SitoCisl-Generali;DOC=Generali%5EApertura>;
- edita fino al 2004 in formato cartaceo e, dal numero 1 del 2005, in formato elettronico

Firenze, 11 aprile 2007

## Quaderni della Fondazione Giulio Pastore

- Non sono propriamente ed editorialmente una rivista della Confederazione
- Come tale è stata però presentata nel 2003 dall'allora segretario generale della Cisl
- Hanno carattere monografico

Firenze, 11 aprile 2007

# Qualche conclusione

A livello confederale, oggi, l'attrezzatura è scarsa  
Ci restano Conquiste del lavoro ed Edizioni lavoro  
La Cgil ha ripreso, dopo 15 anni di interruzione, i  
gloriosi Quaderni di Rassegna sindacale  
Sul versante della produzione editoriale la riflessione  
culturale nella Cisl è relegata e affidata (escludendo  
EL) ad una nicchia di Conquiste del lavoro: VIAPO  
Nascita sviluppo e morte, nel bene e nel male, di riviste e  
attrezzature culturali nella Cisl sono legate alla  
sensibilità o alle necessità dei singoli dirigenti  
sindacali

Firenze, 11 aprile 2007

# Qualche conclusione (2)

- Spunti per riflettere sulla materia sono contenuti in un documento *Attività culturali e formative nella Cisl: considerazioni e quasi-proposte* che risale ai primi anni Ottanta del secolo scorso e che può essere scaricato da FirstClass
- A tanti anni di distanza il documento offre elementi di analisi e proposte di un certo interesse; se non altro consente di misurare la strada compiuta da allora
- Tenere conto delle opportunità offerte da Internet per la realizzazione di pubblicazioni in formato elettronico con consistenti risparmi dei costi di produzione (esempio <http://www.ires-fr.org/>)

Firenze, 11 aprile 2007

## *Intervento*

### **Toni Ferigo**

Prima osservazione. In contesti sindacali diversi, ho constatato come si è riusciti a rispondere, ad adattarsi o non adattarsi ai cambiamenti economico-sociali indotti dai processi di globalizzazione.

Non intendo fare una rassegna dei diversi modelli di relazioni industriali nell'Occidente industrializzato ma, in modo schematico, farò riferimento a due esperienze tra loro agli antipodi: il nordeuropea e gli USA.

Il modello nordico: sono rimasto un po' stupito, lo dico come battuta perché il nostro ministro del lavoro è un caro amico, di quanto Cesare Damiano, ha scritto insieme a Tiziano Treu sul modello nordeuropeo: ci sono molte imprecisioni. Se incontrassi Damiano gli direi: "Caro Cesare, le cose che hai scritto o che ti sei fatto scrivere ora come ministro, quando eri segretario della FIOM, e lavoravamo fianco a fianco nell'organismo sindacale, io non ho mai sentito una proposta che aggiornasse in riferimento a questa esperienza".

Perché è così arduo trasferire le "best practises" nordeuropee nel nostro paese? Tra i possibili fattori, credo, giochi un ruolo importante il rapporto tra cultura ed esperienza sindacale, cultura delle controparti e più in generale cultura delle relazioni industriali.

E' la combinazione di questi tre fattori che si influenzano a vicenda che ha permesso la "modernizzazione" del modello nordico sia dal punto di vista dei contenuti che dal punto di vista degli strumenti. Mantenendo quanto necessario e innovando.

Il sindacato in Danimarca, Svezia, Norvegia e Finlandia gioca un ruolo di peso nella regolazione del mercato del lavoro. Nelle relazioni sindacali in impresa continua ad essere considerato una risorsa dalla controparte.

In questi paesi ci sono cose molto interessanti nel settore dei servizi, nelle forme di accompagnamento alla persona. Se voi, ad esempio, siete un giovane informatico in Finlandia, il sindacato è capace di offrire non solo l'ufficio vertenze - che va benissimo ed è molto importante -, ma anche un accompagnamento alla vostra carriera. Non c'è più la netta distinzione tra il contratto nazionale e il contratto di fabbrica, ma ci sono delle norme in cui il tuo percorso di carriera individuale trova una cornice condivisa entro cui svolgersi.



C'è parecchia gente che cambia lavoro, ma la mobilità ( lo dimostrano ricerche danesi ) non è sentita come una minaccia , l'inizio della insicurezza. Il sistema di flexsecurity, concreta ed efficiente riforma di una parte essenziale del welfare, garantisce e nello stesso incentiva al cambiamento.

Ripeto: tutto ciò è reso possibile da una cultura sindacale consolidata ed antica.

Gli Stati Uniti: siamo all'altro estremo. In occasione dello sciopero dell'Ups, il contesto di cultura sindacale americano ha impedito che alcune esperienze interessantissime di rinnovamento, che davano risposta alle questioni di cui parlava Musso, abbiano potuto trovare seguito. Il leader dell'Ups, sindacato interessantissimo, è stato fatto fuori al congresso. Ci sono dei blocchi all'entrata del sindacato nei posti di lavoro molto forti, il processo di desindacalizzazione pare non trovare limiti.

Ci sono 2 o 3 belle esperienze fuori dalla cultura tradizionale del sindacato americano. A me è rimasto il vizio di leggere la stampa straniera e ci sono delle belle interviste per organizzare lavoratori del settore servizi a Silicon Valley, New York... ma sono fuori dall'esperienza tradizionale, e hanno la possibilità di interlocutori imprenditoriali che consumano molta cultura, che viaggiano.

Seconda osservazione. Ci sono molte cose interessanti nella cultura Cisl, dove si sono incontrate l'esperienza sindacale anglosassone, il cattolicesimo democratico nelle sue diverse ispirazioni e anche l'anticomunismo.

La Cgl del 1906 nasceva in una società agricola, le fabbriche si contavano sulla punta delle dita del nord Italia, c'erano dei modelli sindacali molto interessanti ma più di importazione che frutto della situazione sociale ed economica italiana.

E' nel dopoguerra che nasce una vera cultura sindacale di tipo industriale ed a questo la Cisl ha dato un contributo essenziale. Sarebbe però esiziale sederci sugli allori di un glorioso passato e non vedere le difficoltà del presente. Mi sembra che oggi la retorica faccia aggio sulla proposta, e da qui alla cultura populistica del lamento il passo è breve. E' un rischio concreto nella frantumazione sociale, lo "specchio rotto" dell'oggi. Rispondere ai problemi della società "liquida" del tempo della globalizzazione richiede analisi e aggiornamento di strategie. Con le dichiarazioni solo valoriali o l'affermazione di identità forti ( e per questo ulteriormente separanti) non si va molto lontano.

## *Intervento*

### **Elia Fiorillo**

La mia testimonianza si concentra soprattutto sulla realtà della Cisl della Campania, significativo spaccato dell'intero Mezzogiorno sindacale, in particolare per averci vissuto e lavorato per un trentennio, prima di assumere incarichi a livello romano.

In questi brevi ricordi prenderò in esame quattro iniziative che ritengo di particolare interesse per il tema di questa giornata di studio. A tre di queste sono stato protagonista diretto e mi scuso subito se il mio dire avrà inflessioni personali. Tutte e quattro le iniziative sono di natura giornalistica, di quella editoria così detta minore che, proprio perché nasce in realtà ben definite, rivolgendosi ad un target circoscritto, assume un valore sia dal punto di vista dell'elaborazione culturale, sia da quello della fruizione, a mi avviso, di particolare interesse. Credo, anzi, che la tematica dell'editoria minore sia da approfondire e da rilanciare con forza, senza approssimazioni però, perché attraverso essa si può arrivare, come per la verità già si è verificato, capillarmente ad un grande numero di militanti, di simpatizzanti, con messaggi coinvolgenti, non astratti però, soprattutto mirati, che toccano i loro interessi lavorativi e di vita. Ma per fare questo c'è bisogno di evitare le auto celebrazioni senza senso di cui le nostre pubblicazioni abbondano e, soprattutto, bisogna puntare sulla concretezza delle cose che si dicono e si propongono, utilizzando un linguaggio chiaro, diretto, non sindacale per capirci.

### *Il Domani sociale*

Chi utilizzò, tra gli altri, nel Mezzogiorno ed in particolare in Campania, nella sua lunga azione sindacale e politica, il giornale come mezzo e strumento di aggregazione e di elevazione culturale fu Domenico Colasanto, tra i fondatori della Cisl. Rivitalizzò, assumendone la direzione nel 1944, un antico giornale dei sindacati bianchi pre-fascisti, fondato e diretto da Giambattista Valente. La pubblicazione periodica si chiamava "Il Domani sociale" ed il suo obiettivo era quello di avvicinare quanti più iscritti e militanti possibili, ma anche semplici cittadini, dando loro non solo informazioni sugli eventi sindacali, ma soprattutto un'impostazione culturale complessiva. Partendo dalla necessità d'imporre a tutto il

movimento sindacale –e non solo– l'urgenza, l'impellenza, della Questione meridionale.

Negli anni cinquanta giornali come *Il Domani* sociale avevano anche –e direi soprattutto– questa funzione d'educazione, al di là dell'informazione, più complessiva per gli iscritti ed i militanti. Insomma, quella che oggi verrebbe definita la mission della pubblicazione era produrre e diffondere la cultura sindacale. Ed il linguaggio usato nella stesura dei pezzi non era sindacale, cioè mutuato dal lessico politico, ma si potrebbe dire quasi giornalistico; cioè immediato, diretto, capibile da tutti i lettori, dai più eruditi ai meno scolarizzati.

Non erano quelli i tempi dei “comunicati stampa” e dei “giornalisti amici”, o delle attuali richiestissime –ai giornalisti amici, si capisce– comparsate televisive ritenute dalle dirigenze a tutti i livelli, a mio avviso a torto, risolutive di tutte –o quasi– le problematiche informative dell'organizzazione, nonché, soprattutto, della legittimazione dei leader.

Il giornale allora era anche il mezzo, lo strumento per rivolgersi ai potenti di turno, e per farli sentire sempre il fiato sul collo del sindacato. Insomma, allora il giornale era un mix di notizie ed opinioni, cucinato con grande cura e soprattutto, nei limiti del possibile dati i tempi, puntuale nella sua uscita. Perché doveva essere un vero e proprio amico rigoroso a cui affezionarsi, dissentire certamente dalle sue posizioni o opinioni, ma qualcosa di familiare a cui legarsi.

Nel caso testé descritto, ci troviamo di fronte ad un organo ufficiale dell'organizzazione, della Cisl di Napoli nella fattispecie.

### *Il lavoro nel sud*

Un'esperienza particolare –sempre maturata nell'ambito della Cisl di Napoli e, comunque, con una visione marcatamente meridionalistica– è la nascita alla fine degli anni settanta di un giornale molto vicino alla Cisl, ma non dell'organizzazione. Il giornale si mantiene in particolare con la pubblicità e con gli abbonamenti, cosa non usuale dati i tempi per un giornale così impostato. La testata si chiamava “Il lavoro nel Sud” e la creò, la concepì un sindacalista proveniente dai bancari di Napoli, formatosi al Centro Studi di Firenze, Francesco Pinto, che non ebbe mai particolari incarichi di rilievo nella struttura organizzativa della Cisl napoletana.

L'idea che era alla base del giornale era quella di scrivere di lavoro, di sindacato, di Mezzogiorno, ma in estrema libertà, senza i lacci ed i laccioli che la dirigenza sindacale poteva imporre, che comunque un giornale

ufficiale si portava dietro. Insomma, guardare e scrivere di sindacato dall'esterno – per modo di dire -, ma sempre con un piede dentro la Cisl, meglio con l'animo del sindacalista cislino. Collaborano con Il lavoro nel Sud, tra gli altri, diversi intellettuali Cisl, da Pino Aceocella ad Angelo Pandolfo a Salvatore Vinci, ad Amato Lamberti, ma anche personaggi carismatici come mons. Luigi M. Pignatiello, responsabile della comunicazione della Curia di Napoli e direttore di “Nuova Stagione” periodico della stessa Curia, molto vicino alle tematiche del lavoro.

Per la sua impostazione aperta il giornale ha un buon successo, diventa anche una piccola ma significativa fucina di giornalisti. Uno per tutti è il compianto Giancarlo Siani, che diventerà poi cronista del giornale Il Mattino di Napoli, ucciso barbaramente dalla camorra per i suoi pezzi di denuncia scritti da una realtà complessa come quella di Torre Annunziata. Giancarlo collaborava, tra l'altro, con il Lavoro nel Sud e con l'Osservatorio sulla Camorra della Fondazione Domenico Colasanto.

Pinto ed i suoi giornalisti e collaboratori, compreso il sottoscritto, qualche problema lo hanno con la dirigenza sindacale dell'epoca, più che altro malumori e tirate d'orecchio. In linea di massima Il Lavoro nel sud era autonomo ed abbastanza diffuso e letto, non solo tra gli iscritti. La prova, se di prova si può parlare, della sua diffusione e dell'attualità delle problematiche che trattava, è qualche denuncia alla Procura della Repubblica di Napoli che gli arriva per i tipici reati che si possono commettere a mezzo stampa. Tra queste, una toccò anche a chi vi parla per un articolo sulla formazione professionale in Campania, tema all'epoca particolarmente scottante. Puntualmente le denunce venivano archiviate, non ravvisando la Procura estremi di reato.

L'obiettivo, oggi possiamo dire centrato, che il giornale ha sempre perseguito fino alla fine delle sue pubblicazioni avvenuta negli anni novanta, era di rendere le tematiche del lavoro, del sindacato e del Mezzogiorno interessanti a tutti, comprensibili anche ai non addetti. Credo, in tutta onestà, che riuscì nel suo intento.

### *Il Domani sociale, nuova edizione*

La fine degli anni settanta e gli anni ottanta sono particolarmente significativi per la Cisl della Campania, non solamente per gli eventi che in quegli anni si consumano e la Cisl si trova ad affrontare, ad esempio il terremoto dell'80, l'offensiva delle Brigate rosse, la recrudescenza delle organizzazioni malavitose come la camorra, ma in particolare per il fermento culturale dell'epoca che l'attivismo e la grande intelligenza

politica dell'allora segretario generale della Cisl della Campania, Mario Ciriaco, seppe ben cogliere. E' in quegli anni che nasce la fondazione "Domenico Colasanto" affidata a Pino Acocella, nonché l'Osservatorio sulla Camorra. La produzione culturale dell'epoca è strabiliante, a mio avviso, e credo da riscoprire non solo per una questione storica, ma per l'attualità di alcuni approcci relativi alla Questione meridionale. E' appunto la Questione meridionale, o meglio la Nuova questione meridionale, la tematica che lega tutte le iniziative dell'epoca, dai convegni, alle tante pubblicazioni raccolte nella collana denominata "I quaderni della Cisl Campania". In quegli anni la Cisl Campania rilancia il "Domani sociale". Il taglio è però diverso da quello voluto a suo tempo da Colasanto. Non più giornale di battaglia, d'informazione, ma periodico d'approfondimento, di progetto, di costruzione di nuovi scenari, di nuove idee. Non a caso sul Domani sociale, nuova edizione, scrivono illustri meridionalisti non provenienti dal sindacato. Le pubblicazioni, a partire dagli anni novanta, si rarefanno purtroppo. La testata comunque è ancora in vita.

### *Via Medina*

L'idea che mi spinse a fondare, Via Medina, il periodico della Cisl di Napoli, insieme all'allora segretario generale della Cisl di Napoli Pasquale Losa, era il bisogno di uno strumento d'informazione per gli iscritti snello, essenziale che però arrivasse puntuale e spiegasse il sindacato, sì lo spiegasse, desse conto di quello che si faceva e come si faceva, senza auto celebrazioni o esaltanti – solo per chi li compilava -"bollettini di guerra", comunque e sempre trionfalistici. Volevo un racconto sulla quotidianità che mettesse in sintonia –ci provasse per lo meno– il vertice con la base, ma anche l'illustrazione puntuale delle posizioni sindacali per le controparti.

La concertazione non ha mai significato per me il solo sedersi allo stesso tavolo con le controparti per decidere insieme, per strappare qualche cosa. La concertazione per me e per il giornale che ho l'onore di dirigere ha significato prima di tutto costruire posizioni ad hoc da offrire al tavolo del confronto, delle trattative, da offrire alla concertazione. Mai sedersi ad un tavolo senza posizioni proprie. Via Medina voleva essere anche questo. I primi anni della sua esistenza, metà degli anni novanta, furono molto esaltanti, ma poi la questione economica, nonché il cambio di dirigenza alla Cisl di Napoli, diradò le pubblicazioni. Dietro la mancanza di fondi a volte si nasconde altro, la difficoltà a fare un giornale originale che dia messaggi e che riceva consensi.

Concludo questa rapida panoramica sulla produzione culturale in Campania insistendo sulla convinzione espressa all'inizio, che bisogna puntare sull'editoria minore sindacale, certo non a scapito delle pubblicazioni nazionali, prima di tutto di un rinnovato Conquiste del lavoro. Ma per fare questo, per evitare le auto celebrazioni a go go ed i bollettini di guerra trionfalistici c'è bisogno -c'è l'assoluta necessità- di formare ed ancora formare i quadri sindacali e la dirigenza. Senza formazione non c'è futuro.

## *Testimonianza \**

### **Vincenzo Saba**

Come è successo che anche io a mia volta abbia scoperto il sindacato? C'è stata una fase della vita del nostro Paese, in cui tutti abbiamo scoperto il Paese e scoperto noi stessi.

Per me era il tempo della vita matura, la guerra era finita nel 1945 quando avevo ventinove anni ed avevo portato a compimento i miei studi volti alla filologia romanza.

La mia prospettiva, di conseguenza, era quella dell'insegnamento e dell'approfondimento dei contenuti universitari che avevo studiato.

In quel periodo erano ormai sepolte nella memoria tutte le difficoltà legate alla guerra, tutti i ricordi del fascismo trascorso, le umiliazioni, il dubbio pervasivo nel senso del proprio lavoro; tutti effetti, questi, prodotti da un ambiente di regime totalitario.

L'esperienza totalitaria, infatti, imponeva il vincolo di non potersi esprimere con pienezza di responsabilità.

Quindi, era dietro le spalle l'impatto di chi vive la sua vita, dal 1926 al 1943, in un Paese in cui non si riconosce, tanto da dubitare persino del modo d'interpretare quello che avveniva nella guerra (chi avrebbe dovuto vincere, cosa sarebbe accaduto se avessero vinto i fascisti, cosa sarebbe accaduto di noi).

Tutto ciò era relegato nei ricordi della nostra sofferenza passata, nelle nostre speranze per il futuro.

Nel 1946 iniziano i miei ricordi.

Erano passati tre anni dall'armistizio, che eravamo posti in un mondo sconosciuto, erano sconosciute le sue istituzioni ed i modi di affrontare i problemi materiali dell'esistenza.

Per uno come me, che era già abbastanza impegnato nell'Azione Cattolica, che era stato convocato nell'agosto del 1943 dal vescovo, per sapere se era disposto a partecipare alla rinascita del Partito popolare ed aveva risposto di no, gli anni dal 1943 al 1946 non erano stati facili.

Questo perché c'erano di fronte a noi cose sconosciute: il Partito comunista, il Partito socialista, il Partito della Sinistra cristiana (in cui mi riconobbi) ed il Partito della Democrazia cristiana, nel quale, dopo il fallimento della Sinistra cristiana, pensai di approdare.

Ma ero consapevole dei limiti di questo partito appena nato, il quale non corrispondeva a quello che era stato, per me, il modo di accostarmi alla

vita politica; missione doverosa per me dopo il Ventennio di dominazione del regime fascista.

In questa fase d'incertezza - in tutte le direzioni, culturale, della vita politica, degli studi religiosi e di tutti i campi che rendono la vita umana degna di essere vissuta- mi è accaduto un Evento che apriva nuove prospettive e nuove possibilità.

Nel maggio del 1946 esce il primo numero della rivista "Cronache sociali": era la rivista che Dossetti aveva scelto di usare come strumento di cultura ed attività politica.

Dossetti era totalmente impegnato nel campo politico; egli era sceso dalla montagna nel 1945 pensando di prendere i voti come sacerdote, ed invece al suo arrivo ha ottenuto l'incarico di segretario della Democrazia cristiana e, quindi, ha dovuto trovare il fondamento ed il senso di quello che stava facendo.

Io attendevo tacitamente l'avvento di questa rivista e, quando è uscito il primo numero, ho ricevuto l'incarico da un mio amico di diffonderla in Sardegna (a quei tempi vivevo a Cagliari) e di diffondere anche il pensiero di fondo sotteso ad essa, così entrai in politica con la scelta di impegnarmi a fondo.

Quasi negli stessi giorni, mi accadde che a maggio/giugno, a Firenze, doveva tenersi il primo congresso della Cgil unitaria ed io ero già impegnato nel mio sindacato di categoria; ero segretario provinciale del Sindacato Nazionale Scuola Media, e venni eletto delegato al congresso passando nella trafilata della posizione della Corrente sindacale cristiana che faceva capo all'Unione cattolica italiana insegnanti medi.

In questo passaggio, mi sono trovato coinvolto nel congresso ed ho accettato l'incarico di Segretario regionale del sindacato scuola media di allora.

Non ho più assunto un ruolo di responsabile locale, ma mi sono proiettato in una dimensione nazionale.

Da allora si sono aperte dinanzi a me due strade:

1. La strada politica. Essa mi ha portato nel 1948, prima delle elezioni del 18 aprile, ad organizzare a Cagliari assieme ad amici di Sassari e Nuoro, una settimana di studio sul "da farsi".

Avevo avuto la possibilità di mobilitare intorno a quest'obiettivo Dossetti, Romani, Lazzati. La Pira ecc., non partecipò invece Fanfani.

Quindi, io, nel gennaio del 1948 ho conosciuto Romani, ascoltandolo come relatore di quel convegno.



Ci fu un vantaggio. A quei tempi, non funzionando in modo ottimale il sistema dei trasporti, Romani e Dossetti arrivarono la sera del giorno precedente la conferenza e si fermarono una giornata intera con noi a parlare, a mettersi in contatto con questa impresa alla quale dedicavano le loro energie.

Ho avuto, perciò, l'opportunità di stare un giorno intero sia con Dossetti, sia con Romani del quale ben poco conoscevo dell'attività scientifica svolta.

Per questa via sono entrato nella riflessione politica e negli impegni che questa comportava.

2. La strada sindacale. Questa via mi ha portato nel 1948 a partecipare, senza ben comprendere quello che stava accadendo, alle successive vicende dello sciopero generale del 14 Luglio (attentato a Togliatti) e poi alla costituzione della nuova Confederazione nell'ottobre del 1948.

A quest'ultimo avvenimento è seguita la risposta del Sindacato nazionale di scuola media del quale ero segretario nazionale.

Essendo stato eletto al congresso nazionale, che doveva decidere come muoversi, ho trovato in assemblea una scelta che al momento non ho discusso molto, che mi portava nella direzione della costituzione di un Sindacato nazionale della scuola media autonomo dalle confederazioni.

Mi sono trovai ad essere eletto, nel congresso nazionale che si tenne nel Dicembre del 1948, per andare a Roma a dirigere il giornale del sindacato.

Riassumendo, sono giunto a Roma per due vie: politica e sindacale, le quali si sono poi incrociate, visto che qua a Roma a quel tempo ho incontrato i seguaci di Dossetti.

Mi sono coinvolto nelle vicende politiche nonostante il fatto che ero stato sconfitto al congresso della Democrazia cristiana tenutosi nel 1947, nel quale mi ero candidato come rappresentante della mia regione.

Da questo momento divengo "romano", anche se ero già stato a Roma per i miei studi, da giovane.

Per alcuni anni c'è stato l'intreccio tra la mia vita sindacale, nella quale ero molto impegnato, e la mia vita politica, da dove ne uscivo sempre sconfitto come candidato.

Avevo un amico che era capo dell'ufficio stampa di Fanfani e la sera andavo lì a far quattro chiacchiere.

A quel tempo avevo il problema di dover scrivere una mozione per il Sindacato nazionale di scuola media in occasione del suo primo

congresso costitutivo, quindi passavo agli occhi degli altri come una persona esperta di sindacato.

Allora l'ambiente cattolico, più precisamente l'Unione Cattolica Insegnanti Medie, mi pregò di collaborare con loro per un'attività chiamata "pre-sindacale"; in pratica dovevo aiutare gli insegnanti a prepararsi all'impegno sindacale.

Questo fatto mi ha accostato alla parte operativa dell'agire sindacale, ma anche all'orientamento culturale che stava alle basi del sindacato.

Nel 1949 ci fu una crisi al quotidiano per via della partenza da Roma di un collaboratore e mi fu chiesto di assumere una funzione di studio in quello che si chiamava Icas (Istituto cattolico attività sociali) per le associazioni sindacali.

Da allora mi sono trovato al crocevia tra questioni sindacali e questioni politiche, in maniera sempre più coinvolgente.

Questo mi ha consentito di vedere criticamente la scelta che il mio sindacato aveva fatto non aderendo alla nuova confederazione, notando i limiti di questa scelta e la presunzione sottostante ad essa, in particolare questa "eccellenza" dei professori rispetto alla Cgil: allora entrai in crisi io stesso.

Io non ho partecipato alla fondazione della Cisl nell'aprile del 1950, non ero neppure a Roma.

Però, essendo in quella posizione nell'ICAS, che pubblicava un bollettino chiamato "Orientamenti Sociali", e che subito mi venne affidato, ero considerato come una persona che in occasione di un congresso andava convocata.

A quel punto, ho partecipato al primo congresso della Cisl a Napoli, nel 1951, dove ho stretto i contatti con Romani.

Romani veniva a Roma da Milano dove dirigeva la rivista "Realtà sociale di oggi".

Ero diventato una specie di segretario dell'Icas e allora Romani venne da me e mi chiese di andare alla Cisl.

Ecco come sono arrivato alla Cisl.

Il punto fondamentale di tutta la mia esperienza è stata la Cisl e Romani.

Fu decisivo anche che nel 1951 Dossetti lasciò la vita politica ed anche in me si affievolì l'impegno politico pur rimanendone l'interesse.

Nel novembre del 1952 si tenne il congresso della Democrazia cristiana, poco prima delle elezioni politiche del 1953.

In occasione di questo congresso, ho assunto la veste di giornalista e competente in materia e, quindi, ho potuto assistervi.

Sempre in questo congresso, avvenne una cosa importante per la Cisl e per Romani.

Nel momento finale, quando doveva configurarsi una situazione di unanimità intorno a De Gasperi ed alla Segreteria politica della Democrazia cristiana, ossia quando c'era un impegno di tutte le parti a presentarsi unite, nella presentazione delle liste ci furono degli ostacoli: la rappresentanza riconosciuta al gruppo intorno a Pastore non fu accettata da egli stesso.

Pastore decise così di presentare una lista separata, sotto il nome di "Coerenze sociali" e in questa lista compariva anche il nome di Romani, ed anche io ne ero parte.

Romani pensava che questo impulso forte di fare politica all'interno della Cisl, potesse costituire fra i democristiani sindacalisti della Cisl un mezzo per far ascoltare la propria voce.

La Cisl si presentava con una cultura ampia, orientata al futuro ed ai problemi del nostro Paese, un Paese che nella fase postbellica si avviava verso l'industrializzazione; perciò Romani accettò l'incarico politico offertogli, con l'intento di far ascoltare la voce della Cisl all'interno del partito della Democrazia cristiana.

Allora scompare un'interpretazione erronea che vede nell'azione di quel tempo di Romani una contraddizione con i principi fondanti la Cisl (uno dei quali consiste appunto nella non assunzione di responsabilità partitiche).

Contemporaneamente a questi avvenimenti, io ero presente nell'Icas, nell'Unione cattolica italiana insegnanti medi, nel sindacato dei professori, nella corrente dei professori contrari alla scelta fatta.

Da questa molteplicità di ruoli mi sciolse Romani e, nel 1953, feci la scelta decisiva di entrare nella Cisl.

Quando parlo della mia vita passata si dovrebbe parlare di "testimonianza", ma preferisco, a questa l'espressione filosofica di "agire discorsivo", intendendo con ciò "l'azione effettuata parlando, il sortire un effetto con la parola".

Romani aveva accolto la proposta di istituire, all'interno della Cisl, un corpo di "istruttori", ossia di persone che andavano in giro per l'Italia (al di là delle cose fiorentine, già istituite nel 1951), per portare il messaggio della Cisl nella struttura di base della Cisl stessa, poiché le Unioni potevano essere sia punto di forza che di debolezza.

Non bastava cioè preparare i dirigenti, ma occorreva diffondere le stesse idee, non con le stesse parole ma con la stessa sostanza.

A tal fine eravamo muniti di *un libretto di quattro lezioni*, che costituiva il nostro punto di riferimento dinanzi alle riunioni dei direttivi delle diverse unioni presenti in tutta l'Italia; questo per spiegare la nuova configurazione del sindacato che si era staccato dalla corrente politica cristiana.

Si doveva diffondere l'idea di un sindacato apartitico, l'idea del libero associazionismo in un regime democratico e condiviso, di un'economia mista di responsabilità sindacali e di responsabilità delle strutture politiche-partitiche.

Nel 1954 ho partecipato insieme a Romani e con la presenza di Pastore, al congresso della Democrazia cristiana dove De Gasperi si è congedato per poi morire nell'agosto dello stesso anno.

Quando De Gasperi muore, io ero nel Trentino a fare un Campo scuola per la Cisl.

Nell'ambito della Cisl erano state lanciate iniziative di promozione del sindacato nella parte meno moderna del nostro paese: il Mezzogiorno.

Allora, girando per quest'area, lessi e commentai un testo già presentato a Milano al congresso delle aree depresse, intitolato " Il sindacato fattore soggettivo dello sviluppo".

Negli anni dal 1954 al 1956, ho partecipato a questa esperienza affiancato da care persone, in particolare da Silvio Costantini che ha poi contato molto nella Fisba.

Io mi occupavo della parte culturale, mentre Costantini della parte operativa, anche se integravamo i nostri sforzi.

Fino al 1956 continuai a portare avanti il mio impegno con "Coerenze sociali" (la lista di rappresentanza politica creata da Pastore) che poi assunse il nominativo di "Forze sociali".

Di fatto continuai ad essere vicino alla vita politica fino al 1961, impegno che però si caratterizzava come una mia attività residuale; fino a quell'anno ho assistito a tutti i congressi politici della DC sempre per portare la rappresentanza della Cisl nel partito democristiano.

Ho anche continuato lavorare nel mondo cattolico.

Questi impegni sono andati avanti fino a quando Romani, nel 1956, mi propose di recarmi a Firenze per dirigere il Centro Studi della Cisl, costituito nel 1951 ed il cui direttore stava per andare via.

In una nota del libro in memoria di Giugni, si fa un eccessivo elogio di egli, poiché viene identificato come colui che attraverso lo Statuto dei lavoratori avrebbe gettato le basi dell'evoluzione del sindacato; e ciò appare ingiusto e motivo di fraintendimenti.

In questa nota c'è scritto che anche attraverso un colpo di mano reazionario ed integralista, al posto di De Cesaris sono stato messo io, e quindi io ne sarei l'artefice.

E' mitologia, come è mitologia quella che tramanda che io abbia formato Marini, Carniti, io non li ho formati, ho solo creato, ho solo consentito la formazione di quest'ambiente fiorentino.

\*(tratto da: *I miei ricordi* /Vincenzo Saba, in «Fai-Cisl Servizio documentazione», 2007, n.3.)



## *Conclusioni*

**Bruno Manghi**

(stralci non rivisti dall'autore))

Questa giornata l'ho vissuta molto bene per il clima che si è creato tra noi e ascoltando tante cose che mi hanno interessato. Mi piace il fatto che noi siamo una comunità piuttosto vasta che fa Cultura e Formazione nella CISL. Non ci sono molte Organizzazioni che possono coinvolgere centinaia di persone che fanno cultura come noi della CISL, di cui la maggioranza fa anche altro; questo è un tesoro storico che si è conservato al di là dei singoli dirigenti o dei passaggi.

Noi abbiamo questa ricchezza e si possono fare delle cose insieme interessanti; e di fatto le abbiamo già fatte, anche se non abbiamo grandi riscontri.

Pur non avendo una grande mentalità scientifica, però ragiono molto sui numeri delle organizzazioni, sulle verifiche, sulle valutazioni. Qui siamo molto indietro: non sappiamo esattamente quanti sono i sindacalisti, non sappiamo esattamente quanti fanno formazione; questi sono dei passaggi obbligatori che dobbiamo fare, nel senso che non si ha riscontro di ciò che si fa.

Il racconto di Vincenzo Saba è fantastico, ma è fantastico di un'epoca *construens* nella quale c'era un'autorevolezza centrale indiscutibile che superava delle cose tremende; oggi siamo una federazione organizzativa più vasta, più ricca, in cui mal si sopporterebbe qualcosa di questo tipo, è più complicato, ma si può fare.

Tra l'altro la formazione residenziale offre un campione che è quel campione lì, che non sono tutti i sindacalisti.

Stamattina sono stati presentati i risultati di un sondaggio su come si aggiorna il sindacalista oggi; è stato fatto un assaggio, si può migliorare lo strumento, ma è un modo per orientare.

Noi tra l'altro adesso stiamo facendo una piccolissima ricerca sulla formazione sindacale per valutare le principali esperienze formative di questi ultimi anni (corso lungo e corso contrattualisti); la ricerca ha un taglio psicorelazionale per vedere su un campione di persone che sono transitate qui qualche anno fa, cosa è rimasto in loro, cioè nel loro vissuto, nel loro ricordo dell'esperienza residenziale; questo serve ai formatori.

Venendo al consumo culturale mi sento di dire una cosa: il sindacalista ha cambiato molto, come tutti noi, i tempi della propria vita, perché il

sindacalista che io ho incontrato in via Tadino a Milano (dove addirittura qualche calcio al pallone lo si poteva dare fra le 2 e le 3 del pomeriggio) era un sindacalista impegnato tutto la settimana, ma dentro questo c'era un sacco di tempo morto, di tempo tranquillo, le assemblee non c'erano perché i lavoratori non erano ancora usciti dal lavoro, poi la domenica mattina si andava a fare formazione, si arrivava tardi a casa, si usciva presto la mattina, la famiglia veniva parecchio trascurata, però c'era molto di comunicazione, di informalità, di possibilità.

Adesso c'è un tempo sindacale molto più breve e compresso con degli spazi fuori molto più vasti, ma occupati anche da altri interessi e questo influisce naturalmente anche sulle trasmissioni culturali, sui consumi.

Da questo punto di vista, i corsi residenziali mantengono una potenza enorme perché rappresentano una rottura; una volta rappresentavano il viaggio, la missione; adesso rappresentano, comunque, un distacco, una rottura esistenziale, non eccessiva, accettabile, e serve.

I problemi della trasmissione culturale. Tu Vincenzo (Saba) hai fatto un esempio bellissimo quello della "dottrinetta", racconti una storia, tu trasmetti un'identità forte, è una cosa che funziona moltissimo nel mondo di oggi perché c'è un bisogno di identità molto spinto per cui ci sono molte persone che non chiedono altro.

Questa non è trasmissione di saperi, è costruzione o ricostruzione; altro è invece l'assimilazione costante dopo che uno ha aderito, dopo che uno si è identificato, dopo che uno ha scelto la sua attività: come si alimenta? come migliora, come si prepara ad affrontare i problemi? poi il resto è il fare, l'adeguamento, le svolte organizzative che richiedono di essere spiegate, capite, ecc.

E' una cosa un po' complicata nel senso che io vedo qui nella mia esperienza delle insidie moderne: una è il "provincialismo".

La CISL che ha raccontato Vincenzo, era straordinariamente proiettata nel mondo; oggi c'è un certo soffocamento provincialistico che vedo anche nei giovani nei quali c'è un'attenzione straordinaria alla relazionalità, come quella, per esempio, che vediamo testimoniata anche in TV nel Grande Fratello: "come mi sento, come stai" ecc. è diventata una cosa dilagante; un tempo non si sarebbe fatta una parola, mentre oggi invece la dimensione di come collocarsi nel mondo è debole rispetto a quello che il contesto conta nelle nostre vite. Questo è un problema perché lì dentro c'è, che cosa? che il sindacalista moderno può avere quella mediazione che hanno avuto i politicanti per cui è la sua performance espressiva l'obiettivo, cioè noi abbiamo tante persone che riescono a fingere di sapere



l'economia che non sanno, riescono a fingere di aver letto la finanziaria che non hanno letto, che riescono ad avere successo in una vita relazionale perché sono persone pubbliche, sono persone che ormai sanno lavorare in gruppo, ma dietro non hanno niente di fondato, esattamente il contrario della costruzione romaniana che era addirittura assillata dall'opposto: cioè dare dei fondamenti a tutte le cose. Questo è un problema, problema di contesto che noi abbiamo.

Il consumo culturale applicato alla formazione che io ho intravisto, contrasta fortemente con l'impostazione che vi è stata raccontata che invece dice fondiamo. In questo senso eravamo aiutati da una nostra convinzione: la cultura sindacale vive in un contesto di cultura sociale, di cultura industriale, lì c'è dentro un principio fondamentale di economia aziendale, l'organizzazione del lavoro; questo noi abbiamo respirato.

Oggi cosa c'è che stiamo respirando inavvertitamente? Ora noi prendiamo dalle controparti una cosa importante che dovremmo vedere meglio: è il senso del cliente. Questo è un elemento che pian piano il sindacato comincia a respirare, comincia a leggere; siccome il sindacato organizzatosi industrialmente ha letto la sua organizzazione in termini industriali, così oggi noi stiamo leggendo la nostra organizzazione come un grande servizio rivolto a delle persone: possono richiederlo, non richiederlo, essere soddisfatte, non essere soddisfatte ecc. non so poi in futuro, ma questo oggi vedo.

C'è una cosa, secondo me, che unisce la nostra cultura ad altre culture, non so se sia fondata o meno: è un certo ottimismo di fondo rispetto alla storia. Non c'è dubbio che la CISL nasce con una certa idea che le cose che stanno accadendo non sono calamità, ma sono possibilità che alla fine miglioreranno la vita complessiva, c'è questa dimensione di ottimismo che ha una radice possibilista. Chiaramente la nostra cultura fa parte di un insieme di culture non catastrofiste, questo mi sento di poterlo dire, non siamo i soli; è chiaro che noi abbiamo costruito la nostra scommessa sulla possibilità che le cose migliorino e noi siamo attivi in questo processo di miglioramento.