



Fondazione Tarantelli  
Centro Studi  
Ricerca e Formazione

# I fondamenti del sindacato nuovo. Le radici vive della Cisl

Working Papers  
Fondazione Tarantelli

**wp** n. 14/2019

EDIZIONI **LAVORO**



*Quest'opera è distribuita con Licenza Creative Commons Attribuzione  
- Non commerciale - Condividi allo stesso modo 3.0 Italia*

Working Papers Fondazione Tarantelli  
workingpapers@fondazionetarantelli.it  
www.fondazionetarantelli.it

Direttore: Giuseppe Gallo  
Vicedirettore e coordinatore redazionale: Francesco Lauria

WP n. 14, gennaio 2019

Progetto grafico: Typeface, Cerveteri (Roma)  
Impaginazione: Francesca Romani  
Edizioni Lavoro, via Salaria 89, Roma

**ISSN 2531-8586**



## Sommario

### Editoriale

I nostri passi: storia, presente e futuro

*di Bruno Manghi*

4

La nascita della Cisl, inquadramento storico e valori di fondo

*di Francesco Lauria*

5

I fondamenti della Cisl: il modello organizzativo

*di Luigi Lama*

8

I fondamenti della Cisl: autonomia e contrattazione

*di Luigi Lama*

12

Laicità e pluralismo nella Cisl: la lungimiranza di due pilastri fondativi

*di Francesco Lauria*

18

Premio Pierre Carniti

20



## Editoriale

# I nostri passi: storia, presente e futuro

*di Bruno Manghi\**

Com'è nella tradizione del Centro studi di Firenze, le pagine che seguono sono dedicate alla nuova generazione che si assume l'impegno di rappresentare e organizzare le lavoratrici e i lavoratori nella Cisl.

Vi consiglio di non considerarle un catechismo bensì la memoria dei passi significativi che hanno reso utile e originale la nostra esperienza.

Naturalmente bisogna distinguere i grandi temi: alcuni come l'autonomia dalla politica e l'affrancarsi dalle grandi narrazioni ideologiche, o come la sostanziale laicità della proposta sindacale, appaiono oggi normali e scontati. I padri fondatori avevano coraggiosamente previsto i tratti culturali di un mondo a venire, la specificità e la libertà dell'associazionismo, e la storia ha dato loro ragione non solo in Italia, ma in gran parte del mondo, al punto di rendere possibile la grande novità di un'unica centrale internazionale.

Altre scelte mordono invece nel presente, tra queste principalmente il primato della contrattazione.

Un principio che resta indiscutibile, ma il sindacato di oggi, il vostro, deve adattarlo a cambiamenti economici e tecnici ardui da interpretare, e impegnarsi in quello snodo difficile che lega contrattazione e partecipazione, ancora in gran parte da sperimentare. Oltre a portarlo in un universo sociale nel quale i confini tra lavoro dipendente e autonomo si sono fatti incerti e in cui siete chiamati a rappresentare e organizzare mondi dimenticati.

Poi ci sono lasciti e valori che restano del tutto attuali e che anzi rivendicano uno sforzo più determinato, come la cura del sapere e il vincolo della formazione.

Infine due fondamenti: il primo che noi vogliamo dar vita a un patto tra persone libere, il secondo la certezza che l'emancipazione del lavoro è impensabile senza un orizzonte che superi le frontiere e le angustie dei sindacalismi domestici.

\* Sociologo e sindacalista, già direttore dei Centri studi e formazione Cisl di Spezzano, Taranto e Firenze.

I quattro testi inseriti nel quaderno sono stati pubblicati, nel corso del 2018 in una prima versione, dalla rivista Scuola e Formazione.



## La nascita della Cisl, inquadramento storico e valori di fondo

*di Francesco Lauria\**

Una data e un luogo sono impressi nella memoria della comunità cislina: il 30 aprile del 1950 e il Teatro Adriano di Roma. Si tratta, infatti, del giorno e del luogo in cui si tenne l'assemblea fondativa della Confederazione italiana dei sindacati dei lavoratori.

In quell'occasione si concluse il processo di unificazione della Libera Cgil, della Fil e di alcuni sindacati di mestiere e si avviò l'esperienza della nuova confederazione, futuro pilastro del pluralismo sindacale italiano.

Per comprendere le origini e i valori di fondo della Cisl occorre fare alcuni passi indietro. L'esperienza sindacale libera nel nostro paese era ripresa pienamente nel 1944 con la firma del Patto di Roma del 3 giugno, attraverso il quale le tre principali componenti sindacali «democratiche» (cristiana, socialista e comunista) avevano dato vita alla Cgil unitaria.

Una convivenza difficile, quella delle diverse componenti, condizionata sia dal sistema politico nazionale che dall'evolversi del quadro internazionale.

La Cgil unitaria celebrò un unico tormentato congresso, a Firenze nel 1947, ed entrò in crisi definitivamente con la proclamazione dello sciopero generale a oltranza a seguito dell'attentato al leader comunista Togliatti, nel luglio del 1948. Tale decisione unilaterale portò all'uscita della corrente cristiana dalla Cgil e alla fondazione di una nuova confederazione autonoma: la Libera Cgil.

La Cisl nascerà due anni più tardi dall'unificazione della LCgil con gruppi repubblicani e socialdemocratici (Fil), cui si affiancheranno alcuni sindacati indipendenti.

Conseguenza di questa scelta e di questa pluralità è la decisione della Cisl di aderire, fin da subito, alla Confederazione internazionale dei sindacati liberi (Icftu) e non alla confederazione dei sindacati cristiani, valorizzando la dimensione internazionale e i rapporti con i movimenti sindacali democratici europei e mondiali. Pur nella prevalenza della matrice cattolica dei militanti e dei quadri dirigenti, altri elementi caratterizzanti furono quindi la dimensione aconfessionale e una concezione di autonomia dai partiti, in particolare dalla Democrazia cristiana, nonostante la presenza, in Parlamento, di un numero significativo di «parlamentari cislini», fino alla fine degli anni Sessanta del Novecento.

Dopo la morte del leader della corrente cristiana Achille Grandi, la guida della Cisl fu, fin dall'inizio, assunta da un leader piemontese, Giulio Pastore. Un dirigente carismatico e combattivo, cresciuto sul campo. Pastore aveva, infatti, iniziato a lavorare già all'età di nove anni.

Può essere utile ricordare il primo segretario generale del «sindacato nuovo», attraverso una sua significativa citazione, da cui traspare la volontà di proporre un messaggio positivo, nonostante le difficoltà e le tensioni che accompagnarono la nascita della nuova confederazione.

\* Centro studi Cisl Firenze. Coordinatore Collana Working Papers Fondazione Tarantelli.



Parliamo ai lavoratori il linguaggio dell'amore. La Confederazione italiana sindacati lavoratori vuole inaugurare questa politica dell'amore, e verso tutti, anche verso coloro che una predicazione d'odio ha posti contro di noi. Soltanto così, lavoratori e sindacalisti, adempiremo a tutto il nostro dovere: soltanto così faremo un sindacato forte. E sarà il sindacato forte, libero e democratico che realizzerà per i lavoratori la giustizia, soltanto il sindacato forte presidierà la libertà, soltanto il sindacato libero, forte e democratico, formerà la base di una sicura pace.

Questa frase fu pronunciata da Giulio Pastore proprio in occasione del suo memorabile discorso all'assemblea costitutiva della Cisl, al Teatro Adriano.

Qualche mese dopo, nell'ottobre 1950, lo stesso Pastore intervenne a Rimini, alla prima assemblea organizzativa della Cisl. In un'assemblea tutta tesa a consolidare i legami organizzativi, economici e rivendicativi di un'organizzazione allora appena nata, il segretario generale ammoniva: «Noi evidentemente non abbiamo inteso, né intendiamo costituire un'istituzione che fondi le sue premesse ed abbia obiettivi di natura esclusivamente economica: noi intendiamo il sindacato anche come scuola sul piano morale, sul piano spirituale».

L'attenzione alla persona, nel suo complesso, sarà una delle fondamenta dei valori costitutivi della Cisl.

Un'altra figura fondamentale nella crescita dell'identità e del profilo della confederazione, il sindacato nuovo, fu il braccio destro di Pastore, il responsabile dell'Ufficio studi, Mario Romani.

L'attività di studi e formazione, fin dall'inizio, costituirà uno degli elementi fondanti dell'identità della Cisl, in stretta connessione con la concreta azione sindacale, anche attraverso la fondazione di una sorta di «università del lavoro»: la scuola del Centro studi di Firenze sulle colline che portano a Fiesole.

La formazione sindacale fu uno strumento fondamentale per l'affermarsi del progetto innovativo della Cisl e per rafforzare e rinnovare i quadri dirigenti.

Era infatti ben chiara a Pastore e Romani la necessità di dare alla Cisl un forte spessore culturale e teorico che inverasse la scelta coraggiosa che aveva portato alla costituzione del sindacato libero e democratico e ne delineasse alcuni peculiari lineamenti programmatici e organizzativi. Tali lineamenti si alimentarono anche dell'esperienza, molto significativa, di Mario Romani rispetto al sindacalismo anglosassone, in particolare americano.

Occorreva adeguare la Cisl alla nascente società industriale del nostro paese, approfondendone la capacità di sviluppare un'adeguata contrattazione articolata nei luoghi di lavoro e valorizzando la produttività come elemento fondamentale di una rinnovata concezione di un'economia sociale di mercato e di rinnovate relazioni industriali non meramente conflittuali.

Era necessario, anche attraverso la formazione, rafforzare ruolo e visione degli «organizzatori sindacali».

Pastore affermava: «troppo discredito è stato gettato sulla figura dell'organizzatore sindacale. [...] Dobbiamo per primi smentire la faciloneria di troppa gente che non riesce a capire l'ansia delle nostre anime, non volta a fomentare guai e disordini, ma esclusivamente a cercare un po' di giustizia. E come fare se non compiendo in concreto un'opera che rivaluti questa nostra funzione? [...] Vale il senso di responsabilità e la capacità di tener conto dei fatti reali».

La Cisl, fece, fin da subito, una scelta «contrattualistica» sostenendola attraverso la costituzione delle sezioni sindacali aziendali e attraverso la centralità della proposta associativa



contrapposta al sindacato di classe. Una proposta associativa sviluppata tramite la valorizzazione delle categorie professionali, pur all'interno di una scelta confederale che le manteneva lontane da ogni pericolo di «aziendalismo» (consiglio generale di Ladispoli, 1953). Una bussola su questi temi fondanti, forse non ancora sufficientemente conosciuta nell'organizzazione, è l'articolo 2 dello statuto confederale, vero pilastro del personalismo cislino, asse portante della volontà di rappresentare un soggetto attivo di cambiamento, protagonismo e partecipazione sociale, ad ogni livello.

L'articolo 2 è uno dei fondamenti etici, morali, spirituali oltre che politici della Cisl, contiene, tra l'altro, quella forte spinta europeista, che portò la confederazione, alcuni anni più tardi, a sostenere convintamente il Piano Marshall e ad approfondire, con coerenza, il supporto al percorso di unità europea attraverso l'ambizioso progetto, non portato a termine, degli Stati Uniti d'Europa.

Va citato, infine, un elemento significativo nella concezione cislina dell'economia.

Pur lontana da un approccio «statalista», la Cisl, anche per incidere su un fronte imprenditoriale nazionale non sempre all'altezza delle sfide, si adopererà, attraverso la decisiva azione di Pastore in Parlamento, per un'azione peculiare e caratterizzante delle aziende a partecipazione statale, fino a favorire, nel 1956, il loro distacco dalla Confindustria, nell'ottica di promuovere la realizzazione di pratiche innovative di relazioni industriali.

Lontano da ogni corporativismo, questo specifico impegno della Cisl avrà come bussola il riconoscimento della funzione dello Stato come promotore dell'equilibrio sociale, pur nel rispetto della fondamentale e piena libertà contrattuale delle forze sindacali e datoriali.

Una libertà e una responsabilità delle parti sociali che si svilupperà nella predilezione del valore del contratto rispetto alla norma inderogabile di legge e del libero sindacato «associazione» rispetto ai vincoli giuridici imposti dallo Stato, anche attraverso l'eventuale applicazione dell'art. 39 della Costituzione.



# I fondamenti della Cisl: il modello organizzativo

di Luigi Lama\*

Il sindacato è un'organizzazione. Un sistema di persone e risorse materiali per raggiungere obiettivi, conseguire risultati coerenti con essi e durare nel tempo. Dei tre connotati, il peculiare di un'organizzazione è il terzo: durare. Il sindacato è entrato nella storia per restarci. La parola organizzazione ha quattro significati che implicano una relazione fra una pluralità di elementi e un obiettivo. Con organizzazione si può intendere un'attività, l'agire ordinato in funzione di un fine, come quando diciamo «dobbiamo dare un'organizzazione alla raccolta dei nostri libri e quaderni». Oppure si considera il risultato di un'attività: «l'organizzazione di questo archivio è davvero chiara ed efficace». O ancora una struttura come quando si afferma, ad esempio, «cardo e decumano sono i riferimenti nell'organizzazione dell'accampamento e dell'urbanistica romana». Infine con organizzazione si indica un particolare sistema sociale il cui connotato significativo è una discreta stabilità, data da elementi coesi, modi di operare formalizzati per raggiungere fini determinati.

Per la contrattazione collettiva non serve il sindacato. Ma se c'è è molto, molto meglio.

Vediamo di approfondire queste due affermazioni, la prima delle quali farebbe probabilmente inorridire alcuni studiosi delle relazioni di lavoro. Una rivendicazione collettiva può essere portata avanti, e concludersi con successo, anche da un gruppo spontaneo che si forma per l'occasione e poi si scioglie una volta raggiunto l'obiettivo. È accaduto per migliaia di anni. La prima documentazione scritta è un papiro conservato al museo egizio di Torino.<sup>1</sup>

Una svolta si realizza con la rivoluzione industriale. Prima in Gran Bretagna, poi negli altri paesi man mano che le fabbriche diventano le protagoniste dello sviluppo economico, i sindacati nascono e si consolidano come organizzazioni per la tutela dei lavoratori dipendenti e la promozione dei loro interessi. La loro diffusione accompagna un miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori subordinati che non ha precedenti nella storia dell'umanità.<sup>2</sup> La nascita dei sindacati riduce lo squilibrio di potere economico, politico e culturale che ha condannato le classi subalterne per secoli.

I sindacati offrono un sostegno stabile ai lavoratori in termini di coordinamento delle loro rivendicazioni (chiedere la stessa cosa contemporaneamente in decine o centinaia di mi-

\* Centro Studi Cisl Firenze - Fondazione Tarantelli.

<sup>1</sup> È il cosiddetto «papiro dello sciopero» che riporta la notizia di una sospensione dei lavori per protestare contro il mancato rispetto degli impegni di fornire cibo e bevande durante i lavori per la tomba del faraone Ramesse III. I fatti si sono svolti circa 3200 anni fa. Ne parla, fra gli altri, un articolo de «La Stampa», del 25 gennaio 2015, <http://www.lastampa.it/2015/01/25/cultura/nellegitto-dei-faraoni-la-prima-occupy-9dH0w3Yfk4HdmtRP90vnO/premium.html;jsessionid=C9B884CDC10125896F6896D7BE30FDB8>.

<sup>2</sup> Un miglioramento – è bene ricordare – che ha segnato arresti e parziali inversioni di marcia in tutti i paesi di più antica industrializzazione, compreso il nostro, pur con differenze fra settori e Stati, a partire dalla fine del secolo scorso.



gliaia di situazioni ha ovviamente una forza molto maggiore che chiederla in poche),<sup>3</sup> assistenza nella tutela del rispetto degli accordi sottoscritti (violarli è facile per la parte datoriale se il gruppo che ha ottenuto la sottoscrizione di un accordo si è sciolto e occorre ricostituirlo di nuovo per tornare a rivendicare il rispetto) e supporto di esperti (la raccolta di quote di iscrizioni costanti permette di impiegare persone a tempo pieno o in convenzione, competenti in diritto del lavoro, organizzazione, salute ecc.).

Per questo, ripeto, per la contrattazione collettiva è molto meglio se c'è il sindacato. I risultati saranno migliori e assai meno fragili. Perfino la contrattazione individuale di chi «fa da sé» poggia spesso su una rete normativa che esiste grazie a decenni di azione sindacale, anche se questo è raramente riconosciuto. Ben diversa è la situazione di chi è costretto a subire imposizioni e ricatti perché gli è preclusa la possibilità di rifarsi a leggi e contratti. E la Cisl che genere di organizzazione ha scelto? Le caratteristiche essenziali del modello organizzativo proposto dalla Cisl sono due:

- è fondato sull'associazionismo: il sindacato nasce e vive per il fatto che ci sono lavoratori che si associano per costituirlo e mantenerlo;
- il riferimento associativo è il settore di attività dell'azienda in cui lavorano.

La parola «associazione» significa un insieme di persone riunite, organizzate ed operanti per il conseguimento di un fine comune. Per la Cisl il sindacato è un'organizzazione sorta per iniziativa dei lavoratori ed è composta solamente da quelli che volontariamente decidono di farne parte. Può rappresentare di fatto nei contratti anche gli altri, ma essi non hanno diritto a determinare la vita e gli orientamenti del sindacato. È una scelta organizzativa che respinge la visione del sindacato come istituzione pubblica e, nello stesso tempo, quella del sindacato come parte di un movimento operaio la cui massima espressione è un partito politico, quello della classe operaia (il Partito comunista, nella tradizione prevalente in Italia). Secondo la visione Cisl il sindacato è vivo, vero e forte se sta nei luoghi di lavoro. La sua forza dipende dal consenso che riesce ad ottenere all'interno di essi, in primo luogo con l'iscrizione. Per questo diciamo che le persone che operano nei luoghi di lavoro come rappresentanti della Cisl sono coloro che possono affermare: «Noi facciamo la Cisl». È una scelta innovativa per la tradizione sindacale italiana e per questo, fin dalle origini, la Cisl ha realizzato un ingente sforzo di formazione dei militanti e dei rappresentanti a tutti i livelli. La proposta Cisl di raccogliere le adesioni per federazioni di settore di attività (chimici, tessili, meccanici, sanità, scuola, ecc.) – le «categorie» – era presente già nel movimento sindacale italiano assieme ad altri due modelli organizzativi. Quello detto «orizzontale»: il sindacato ha come riferimento un territorio e raccoglie l'adesione e la mobilitazione di tutti i lavoratori di una determinata area geografica. E quello detto «di mestiere» in quanto organizza i lavoratori riunendoli a seconda dell'attività professionale (fornaio, tipografo, macchinista, sterratore ecc.), indipendentemente dalla struttura aziendale. Due forme diffuse in Italia tra la fine dell'Ottocento e l'inizio del Novecento, inadeguate all'industria moderna che si stava affermando nel secondo dopoguerra in Italia. Lo sviluppo industriale di quel periodo segna una fase nuova. Mette al centro la fabbrica moderna, una struttura organizzativa in cui concorrono diverse figure e il peso dei lavoratori con elevata professionalità e specializzazione (l'operaio di mestiere) è reso meno rilevante dal ruolo delle macchine, dalla standardizzazione dei prodotti e dalla divisione del lavoro.

<sup>3</sup> Basti pensare alla forma di lotta più elementare: lo sciopero. È un diritto individuale, nel senso che ognuno deve essere libero di farlo, che però richiede un'organizzazione collettiva: tutti coloro che intendono scioperare a sostegno della medesima rivendicazione devono farlo assieme, o almeno in modo coordinato, affinché funzioni come messaggio alla controparte.



Nel 1950 l'Italia è un paese profondamente segnato dalle distruzioni della guerra, con forti squilibri territoriali e dove il settore più importante dal punto di vista dell'occupazione è ancora l'agricoltura. Ma la Cisl è convinta che lo sviluppo arriverà con l'industrializzazione. Il diffondersi di questo modello di produzione potrà permettere la crescita e la diffusione della ricchezza, grazie agli enormi incrementi di produttività portati da macchinari che producono grandi quantità di beni standard con addetti a cui sono chieste operazioni sempre più semplificate.

La scelta sulla struttura organizzativa più efficace è legata alla comprensione delle caratteristiche e delle potenzialità dello sviluppo industriale e alla scelta di accettarlo per condizionarlo e farne un fattore di miglioramento delle condizioni materiali, culturali e politiche dei lavoratori. Quindi se è nell'azienda (l'unità produttiva) che si imposta il momento centrale della produzione della ricchezza, è soprattutto nell'azienda che il lavoratore deve assumere peso e responsabilità. In un opuscolo formativo di quegli anni, *Il sindacalismo libero*, edito dalla Ust di Modena, si afferma: «Se è nell'azienda che la classe lavoratrice può percorrere i primi gradini della sua promozione; se la contrattazione deve assumere carattere aziendale; se tutto questo è vero, bisogna che il sindacato si organizzi efficientemente anche e soprattutto nell'azienda. Bisogna che, accanto alla organizzazione orizzontale (che conserva tutta la sua importanza), si sviluppi sempre più capillarmente quella verticale categoriale fino alla sua articolazione nei gruppi o nuclei aziendali. Dall'efficienza di questi dipende anche l'efficienza dei sindacati comunali di categoria, e di quelli provinciali e nazionali».

Il modello organizzativo della Cisl ha avuto successo. Nei primi anni, tuttavia, oltre alla rigida opposizione dei padroni, si scontra con la differente impronta della Cgil, tradizionalmente più centralizzata, con scarsa autonomia per le strutture verticali (le categorie), con una formazione dei quadri realizzata quasi sempre in sede di partito. Invece l'impostazione Cisl, che richiama l'esperienza nordamericana, ha i suoi punti di forza nell'articolazione delle strutture sindacali, nel decentramento dei centri di decisione, nella progressiva valorizzazione delle strutture di categoria. Soprattutto nel fatto che il sindacato non sta fuori dai luoghi di lavoro, ma vi entra con una sua dimensione organizzativa. Oggi questa dimensione si esprime al meglio nella Sas (sezione aziendale sindacale) o nei collettivi Cisl di categoria, piuttosto che nella struttura che riunisce le rappresentanze delle varie organizzazioni sindacali in azienda, la Rsu.

Un simile approccio fa appello all'impegno diretto dei lavoratori, il che incontra ancora oggi non poche difficoltà e ne incontrava di maggiori mezzo secolo fa. Oltre alla frequente ostilità da parte imprenditoriale è purtroppo diffuso fra i lavoratori un approccio burocratico ed opportunistico verso il sindacato. Burocratico perché lo si considera una sorta di ufficio pubblico dove ci si può recare per conoscere l'ammontare delle competenze dovute, come se il contratto nazionale fosse una sorta di tariffario definito da un potere pubblico sopra le parti, e per incaricarlo, tutt'al più, di una vertenza contrattuale. Nei confronti del sindacato si crede di non avere nessun dovere, al massimo quello del pagamento del servizio prestato di volta in volta. Opportunistico perché, pur essendo consci che il sindacato vive grazie al sostegno economico ed all'impegno attivo di iscritti e militanti, si preferisce gravare sulle loro spalle, magari criticandone l'operato, piuttosto che assumersi la propria responsabilità iscrivendosi ad un'organizzazione sindacale.

Anche dentro la Cisl ci furono difficoltà e resistenze nel comprendere la formula organizzativa. Ha prevalso perché più adatta allo sviluppo dell'impresa moderna, al suo ruolo nella società ed alle figure che incarnano il lavoro al suo interno, più coerente con il metodo d'azione della contrattazione e alla sua articolazione in più livelli. È comunque indubbio



che la sua affermazione è stata favorita anche dal ricambio generazionale. Dagli anni Cinquanta quote notevoli della dirigenza più anziana sono state progressivamente sostituita da giovani operatori formati al Centro studi di Firenze, che diedero prova di una compattezza molto elevata, specie nella seconda metà del decennio Cinquanta, nel portare avanti la costruzione di un nuovo modello di sindacato e nel mostrarne l'efficacia con la capacità contrattuale.

Il sindacato non è un guardiano dei contratti. È invece l'organizzatore che ha lo scopo di elevare, in senso integrale, le condizioni del singolo, e dell'insieme dei lavoratori dipendenti, compresi quelli atipici, in campo economico, sociale e politico. In questo senso interviene con le controparti e nella società nel suo complesso attraverso la contrattazione, la concertazione di politiche di sviluppo e tutela sociale sia a livello nazionale che territoriale, la partecipazione alla vita dell'impresa tramite istituti, commissioni e osservatori, la tutela individuale con l'offerta di una vasta gamma di servizi. L'idea del sindacato associazione è facilmente legata al numero degli aderenti. È importante, non è tutto: un sindacato mal organizzato e senza idee, anche se numeroso, non sarebbe in grado di raggiungere i suoi scopi. Ma nemmeno li raggiungerebbe se non fosse in grado di fare del proselitismo, di fare presa sui lavoratori in modo da attirarne un numero sempre più alto. Non è possibile la promozione dei lavoratori se loro stessi non partecipano alla vita dell'organizzazione che la promuove.



## I fondamenti della Cisl: autonomia e contrattazione

*di Luigi Lama\**

C'è una domanda che rimane sempre attuale per il sindacato: «a che serve un sindacato?». La Cisl risponde: «A tutelare e promuovere gli interessi dei lavoratori, in primo luogo quelli che si associano per costituirlo e mantenerlo, senza essere costretti a subire le influenze di altri soggetti politici, economici o culturali».

In altre parole essere un'organizzazione capace di dare espressione autonoma agli interessi che rappresenta e a questo fine interagire in autonomia con altri soggetti, nel rispetto dei reciproci ruoli.

Con la parola «autonomia» si intende la capacità di pensare ed agire liberamente, senza subire imposizioni, formulando le proprie regole di comportamento ed attenendosi ad esse. In senso più ampio comporta la capacità di provvedere con mezzi propri alle proprie necessità, senza essere costretti a ricorrere ad altri e subirne gli eventuali condizionamenti. Per il sindacato significa trarre il proprio sostentamento dalle quote versate dagli iscritti, quindi non dipendere da altri che loro.

Questa definizione ci aiuta a capire scelte e comportamenti della Cisl, un'organizzazione per la quale l'autonomia è uno dei caratteri fondamentali del suo essere. La prima autonomia di un sindacato è quella dal padronato, sia esso privato o pubblico. A questa la Cisl affianca l'autonomia nei confronti dei partiti politici, dai governi e dallo Stato, rompendo una lunga tradizione di condizionamento del sindacato, presente nel nostro paese come in molti altri. Nei confronti dei governi e dello Stato autonomia è valutazione del merito delle posizioni alla luce degli interessi dei lavoratori, senza sudditanze né antagonismi preconfezionati. Il problema del rapporto fra sindacato e partiti non è importante solo nella fase costitutiva di un'organizzazione sindacale e nell'ambiente italiano. È sempre presente e, sia pure con situazioni e soluzioni diverse, coinvolge, nel passato ed attualmente, tutte le esperienze sindacali. La Cisl afferma fin dalla sua nascita che la vita e le scelte del sindacato non devono essere determinate dall'esterno, non devono essere una «variabile dipendente» delle forze politiche, le quali, anche quando concorrono a formare un tipo di società che può essere accettato dal sindacato, hanno finalità diverse e rispondono a pressioni più complesse ed eterogenee.

Negli anni Cinquanta, quando nasce la Cisl, l'autonomia dai partiti assume un particolare valore. Il mondo del lavoro italiano è diviso da profonde spaccature sul piano ideologico e politico e, pertanto, l'unica strada potenziale per recuperare l'unità sindacale è quella fondata sull'autonomia, con un'organizzazione aperta ai lavoratori in quanto tali, indipendentemente dai loro orientamenti politici, in cui regole base fossero rispetto reciproco e rinuncia all'imposizione di un'ideologia sugli altri orientamenti culturali.

È una scelta del tutto innovativa nella storia sindacale italiana. In precedenza vi erano state

\* Centro Studi Cisl Firenze - Fondazione Tarantelli.



due confederazioni sindacali, la Confederazione generale del lavoro (Cgl) di orientamento socialista e la cattolica Confederazione italiana del lavoro (Cil). La loro esperienza fu interrotta nel 1926 dal fascismo e quando, nel 1944, le maggiori forze politiche italiane decisero di costituire una nuova confederazione unitaria antifascista nacque la Confederazione generale italiana del lavoro (Cgil) che combinava le due sigle, oltre che le due esperienze. La nuova organizzazione durò pochi anni, travolta dagli aspri conflitti politici connessi alla guerra fredda. Nel 1948 la «corrente cristiana» uscì e costituì la Libera Cgil. In seguito altre correnti lasciarono la Cgil e si aprì un dibattito sui connotati di un sindacato nuovo. La scelta non fu costituire un'organizzazione legata ad altri partiti, ma un sindacato che fosse autonomo da tutte le forze politiche. Questo in base alla considerazione che il contesto era profondamente mutato rispetto agli anni precedenti la seconda guerra mondiale. La sconfitta del fascismo aveva permesso di rendere l'Italia una repubblica democratica. Mentre all'inizio del Novecento erano esclusi dal diritto di voto gran parte dei lavoratori,<sup>1</sup> dal 1946 il suffragio universale dava a tutti la possibilità di espressione politica diretta. Non c'era più bisogno di un sindacato che facesse da tramite per lavoratori privi di diritti politici. La cittadinanza era piena anche per loro e il sindacato poteva perseguire la sua specificità, con un ruolo distinto dalle forze politiche nel nuovo sistema delle rappresentanze democratiche. Il sindacato è una delle più importanti manifestazioni di vitalità della società civile. Limitarne l'autonomia riduce la sua funzione di espressione intermedia della società civile stessa, schiacciata da altre organizzazioni o istituzioni pubbliche, chiudendo un canale di espressione dei lavoratori in quanto tali e mortificando la vita sociale.

La scelta dell'autonomia non basta dichiararla una volta per tutte, richiede la capacità quotidiana di risolvere il dilemma del rapporto con la politica. Il sindacato è spinto oggettivamente a stabilire legami con i partiti o ad assumere iniziative di natura politica per un'ampia ed efficace tutela dei lavoratori nella società; d'altra parte, il sindacato, proprio perché ha funzioni diverse rispetto a quelle dei partiti ed esprime gli interessi dei lavoratori di qualsiasi orientamento politico, deve, conseguentemente, mantenersi autonomo negli orientamenti che si dà, nelle decisioni che assume, negli uomini che lo dirigono.

Abbiamo detto che la Cisl ha affermato con forza, fin dalla sua nascita, il principio dell'autonomia. Ciò provocò ostacoli anche nei confronti degli interlocutori più vicini e anche «gli ambienti facenti capo alla Dc ed al “mondo cattolico”, che sebbene nel loro insieme concepivano il sindacato come indipendente dai partiti politici, ne predicavano o la subalternità ideologica, o la sua sottomissione alle ragioni di un controllo sociale guidato dallo Stato (in definitiva dai partiti)».<sup>2</sup>

La figura di Giulio Pastore, primo segretario generale, è sorprendente. Pur profondamente radicato nel mondo cattolico, dirigente della Dc, come segretario generale della Cisl affrontò una complessa operazione politica che apriva contraddizioni fra queste tre sue militanze. Il nucleo forte del progetto fu «concepire e costruire un sindacato che non avesse altra forza se non la forza stessa di essere una libera associazione di interessi collettivi; senza dunque alcun supporto o garanzia che gli venisse dall'esterno di se stesso: da un riconoscimento legislativo o da una approvazione partitica, ma neanche – e questo è singolare – dal considerarsi rappresentante organico della categoria professionale o, naturalmente e

<sup>1</sup> Al momento dell'unità d'Italia il diritto di voto era ristretto ai cittadini maschi che avessero proprietà e reddito elevati; fu progressivamente ampliato riducendo la soglia di reddito, e poi introducendo solo il limite dell'alfabetizzazione; dopo la prima guerra mondiale, furono ammessi tutti i cittadini maschi al raggiungimento del ventunesimo anno d'età. Le donne poterono votare la prima volta nel giugno del 1946.

<sup>2</sup> Vincenzo Saba, *Il problema storico della Cisl*, Edizioni Lavoro, 2000.



tanto meno, della classe».<sup>3</sup> Una visione della natura del sindacato del tutto originale rispetto alla tradizione italiana e allora nemmeno prevalente o particolarmente diffusa in campo internazionale, la cui validità sarà confermata dalla storia.

La logica della «contrattazione» si sposa bene con quella dell'autonomia. La contrattazione funziona al meglio quando gli interlocutori si mettono su un piano paritario di reciproco rispetto, senza prevaricazioni o subordinazioni, per costruire assieme un accordo che sarà tanto più solido ed efficace quanto più ogni soggetto che è intervenuto nel processo lo sentirà come propria decisione. Questo non significa non riconoscere l'esistenza di differenze di ruoli, quindi di potere e responsabilità, nel processo di produzione di beni e servizi che la contrattazione ha l'obiettivo di regolare. Ma evidenzia che, nel corso del processo contrattuale che ha l'obiettivo di costruire quelle regole (o modificare o specificare quelle esistenti, oppure verificarne l'adeguatezza e controllarne l'applicazione a fattispecie concrete), gli interlocutori hanno pari dignità.

Il fine del sindacato è la definizione di regole per il rapporto fra lavoratori dipendenti e datori di lavoro. Queste regole, se non vengono lasciate all'arbitrio del datore di lavoro, possono essere definite sostanzialmente in due modi: per legge o tramite la contrattazione collettiva. Nella storia sindacale italiana prevale in modo netto quest'ultima. Il contratto è la formula di regolazione del rapporto fra due o più parti che permette a ciascuna il massimo grado di potere autonomo e, allo stesso tempo, di assunzione di responsabilità. Entro i confini posti dalle leggi della collettività in cui operano, le parti possono decidere come regolare i loro rapporti. Per farlo c'è solo una condizione: l'unanimità. Un modo tutto particolare per far giungere ad una decisione vincolante i contraenti. Pensiamoci un attimo. Le parti per stipulare un accordo devono essere d'accordo. L'accordo esiste in quanto le parti assumono la decisione espressa come propria. Diversamente dalla sfera della politica, dove i conflitti vengono risolti dal principio di maggioranza, quando si affronta una trattativa la sua conclusione è un accordo. Che diventa espressione della decisione di chi lo sottoscrive. La regola della maggioranza è utile per definire i rapporti all'interno delle diverse parti sociali. Il governo e i suoi ministri sono frutto della maggioranza parlamentare e dei voti degli elettori. La rappresentanza dei lavoratori, analogamente, assegna un peso in relazione agli iscritti ai vari sindacati e ai voti ottenuti nelle elezioni delle Rsu. Il consenso alle organizzazioni sindacali espresso con le iscrizioni e le elezioni Rsu non determina solo i rapporti di forza interni alla rappresentanza dei lavoratori, incide anche nel processo contrattuale, dando informazione sull'estensione della rappresentanza sindacale e il suo radicamento fra i lavoratori. I rapporti di forza fra le parti sono sempre rilevanti in un processo contrattuale. La quantità e la qualità delle mobilitazioni mostrano in maniera concreta il grado di consenso dei lavoratori verso le proposte sindacali. Non è a caso che alcune si chiamano «dimostrazioni». Da un sindacato che non raccoglie iscritti e non riesce a mobilitare non ci si possono aspettare grandi risultati. Le forme di manifestazione sono varie e lo sciopero è la forma di pressione più tipica, che incide direttamente chiedendo un impegno visibile e costoso ai lavoratori e comportando, in genere, un danno per i datori di lavoro. Nel caso dei servizi pubblici il danno immediato è spesso per gli utenti e quindi occorre un'attenta comunicazione per ottenere il loro consenso, facendo comprendere la coerenza dei loro interessi con quelli che hanno generato la protesta dei lavoratori. Cortei, manifestazioni di piazza o altro hanno principalmente lo scopo di far conoscere obiettivi e caratteristiche dell'azione sindacale attraverso iniziative che la rendano «visibile». Una

<sup>3</sup> *Ibidem*.



visibilità che cambia secondo le situazioni e le epoche e che, oggi, si realizza per una quota importante (ma non unica) nei mezzi di comunicazione di massa tradizionali e, in quelli potenti e pervasivi, dei social.

La contrattazione, nelle sue varie articolazioni nazionale, e di settore, territoriale e aziendale, si pone il fine di governare gli interessi delle parti mitigandoli con criteri di equità e solidarietà e con prospettive di sviluppo, in primo luogo dell'occupazione. Non esiste la ricetta della solidarietà e dell'equità da applicare in ogni tempo e ogni luogo. Per un verso sarebbe assurdo rifiutare la possibilità di aumenti salariali per i lavoratori di un dato settore o azienda solo perché non possono essere estesi a tutti subito. Sarebbe solidarietà negativa. Dall'altro canto invece devia dal modo corretto di intendere il principio della solidarietà il comportamento di quelle categorie o gruppi che realizzano conquiste sindacali solo perché hanno la forza per farlo, ignorando l'impatto della loro iniziativa sugli altri lavoratori. È la cosiddetta teoria della «categoria di punta», cioè quella concezione che assegna piena correttezza e legittimità all'uso spregiudicato da parte di gruppi di lavoratori di rapporti di forza favorevoli al fine di acquisire i massimi benefici possibili. Un comportamento sindacale corretto, coerente con l'interesse di tutti (anche della «categoria di punta» nel medio e lungo periodo), è che si vada avanti quando la situazione economica generale lo permette senza danneggiare gli altri.

Ci si muove sul filo di un difficile equilibrio che richiede passione e competenza.



## Laicità e pluralismo nella Cisl: la lungimiranza di due pilastri fondativi

di Francesco Lauria\*

«Il sindacato democratico non si propone di elaborare un suo compiuto sistema filosofico e tanto meno religioso. (...) Il movimento sindacale, di fronte all'incontro di persone di ideologia diversa non può adagiarsi su schemi precostituiti ed è sollecitato a porre sempre più attenzione ai valori fondamentali che determinano la solidarietà tra i lavoratori (...); nessun lavoratore, aderendo al movimento sindacale, deve sentire mortificata la sua concezione della vita».<sup>1</sup>

Ho scelto un documento «minore» tra i tanti possibili, per aprire questa breve riflessione su un tema molto importante e per nulla datato: la laicità e il pluralismo della Cisl.

La dispensa di lavoro citata, pubblicata nel decennale della presenza Cisl in quel di Via della Piazzola a Fiesole, spiega con semplicità l'idea fondativa del sindacato nuovo, sviluppatasi nel corso dei decenni: in sintesi, una Cisl pensata come casa di tutti e dal forte pluralismo interno.

«In questo senso – scriveva Pierluigi Mele, quasi venti anni fa – l'operatore della Cisl ripone nella sua autonoma capacità di giudizio – ossia nella sua perizia laica sulle cose del mondo, e nella fedeltà ai valori della solidarietà, tipica del mondo del lavoro – il *sensu* del suo agire».

Nello stesso volume Vittorio Rieser<sup>2</sup> indicava due punti di vista nel considerare la laicità della Cisl: un primo, più ristretto e «testuale», riferito alla «scelta costitutiva» della Cisl di non essere un sindacato di ispirazione confessionale (malgrado la forte presenza cattolica al proprio interno) e un secondo, più ampio, riferito al fatto che nella Cisl, anche in conseguenza della scelta non confessionale, non si determinò una «egemonia» precostituita di un'ideologia o di un'appartenenza politica, con conseguenze positive sia per il pluralismo interno che rispetto all'apertura verso idee, culture, esperienze esterne.

Questi contributi ci permettono una riflessione «soggettiva» sulla laicità aconfessionale della Cisl che, ovviamente, si basa anche su eventi e documenti storici.

Come è noto le fondamenta della Cisl vengono «gettate» negli anni compresi tra il 1947 e il 1950: è la rottura sindacale del Patto di Roma del 1944 tra le tre correnti maggioritarie del sindacalismo italiano (comunista, socialista e democristiana), certamente favorita dall'espulsione del Pci e del Psi dal governo (maggio 1947) e dal contesto internazionale, a portare alla disgregazione della Cgil unitaria e allo sviluppo del pluralismo del sindacalismo confederale italiano.

\* Centro Studi Cisl Firenze - Coordinatore Collana Working Papers Fondazione Tarantelli.

<sup>1</sup> *La Cisl e la sua autonoma collocazione nella società italiana*, in «Il Sindacato nella società democratica», dispensa del Centro Studi di Firenze, 1962-1963.

<sup>2</sup> V. Rieser: *La «laicità della Cisl» e l'esperienza sindacale torinese in Sindacalismo e laicità. Il paradosso della Cisl*, a cura della Fondazione Vera Nocentini, Franco Angeli, Milano 2000.



L'affermazione del carattere laico e aconfessionale della Cisl è progressiva e non priva di contrasti: ha ricordato Vincenzo Saba<sup>3</sup> che essa, presente fin dall'approccio dato da Giulio Pastore alla fondazione della Libera Cgil, si precisò in maniera inequivocabile solo con la fondazione della Cisl, presso il Teatro Adriano il 30 aprile 1950, anche attraverso la decisiva influenza intellettuale di Mario Romani.

Vincenzo Saba avvertiva, nel riflettere sulla «laicità» cislina, di non venire meno alla necessità di non confondere tale approccio con una mancanza di radicamento rispetto a forti principi e salde convinzioni.

Questo *habitus* programmatico e generale, debole nei primi documenti della Lcgil, è testimoniato, ancora oggi, in primis dall'articolo 2 dello Statuto confederale e da quelle che, aggiungeva Mario Romani, erano «forti e motivate premesse di carattere generale, idee generali sull'uomo, sulla società e sul futuro dell'uomo e della società».

Non va però dimenticato che già nel manifesto predisposto per l'assemblea della Libera Cgil (16-17 ottobre 1948) tra le figure di riferimento non veniva indicato solo il cattolico Achille Grandi (scomparso nel 1946 e attivo anche nella Cil, la confederazione cristiana prefascista), ma anche il socialista riformista Bruno Buozzi (ucciso dai tedeschi in rotta nei pressi di Roma il 4 giugno 1944), cui peraltro è dedicato uno dei padiglioni principali del Centro Studi Cisl di Firenze.

Come è noto, una delle scelte fondamentali operate dalla dirigenza cislina fu quella dell'adesione non all'internazionale del sindacalismo cristiano, ma all'internazionale dei sindacati liberi.

È proprio con il termine di «scelta» che lo storico Guido Formigoni ha voluto qualificare questa lungimirante decisione di Giulio Pastore e Mario Romani.<sup>4</sup>

Formigoni ammette che si trattò di un risultato emerso non solo per l'esistenza di un disegno coerente, ma anche sotto la pressione dei fatti. Gli aspetti più evidenti di questa collocazione internazionale erano inizialmente due: l'apartiticità e l'aconfessionalità del sindacato.

L'adesione all'internazionale dei sindacati liberi fu decisione esplicita di collocarsi positivamente in un quadro politico pluralista e in un quadro economico imperniato sul mercato, con attenzione a temperare gli interessi dei lavoratori con il bene comune, superando anche la «vecchia cultura corporativa» presente non solo nel sindacalismo cristiano prefascista, ma anche in alcuni teorici della dottrina sociale cristiana attivi nel secondo dopoguerra (si pensi a Mons. Pietro Pavan).

La storia della Cisl, dal 1950 in avanti, fu permeata di azioni coerenti con il problema di impostare in termini organici e progettuali la nuova esperienza sindacale: un modello che, ci spiega ancora Formigoni, era internazionale e interno al tempo stesso.

Come è noto la «cultura sindacale cislina» deve molto al contributo di una figura come Romani e alla sua riflessione, mai acritica, sul sindacalismo anglosassone, nordamericano in particolare, come attore protagonista di una «nuova concezione della vita economica che superava il *business unionism* privo di ogni coscienza ideologica, per porre il problema di una responsabilità più generale dei lavoratori nella società democratica».

È da qui che discende la matrice associativa e confederale del sindacato nuovo: con il rifiuto del riconoscimento giuridico e una concezione fortemente contrattualistica sia sul

<sup>3</sup> V. Saba: *I valori fondativi della Cisl in Sindacalismo e laicità. Il paradosso della Cisl*, cit.

<sup>4</sup> G. Formigoni: *La scelta di Pastore e Romani: la Confederazione Internazionale dei Sindacati Liberi*, in Working Paper n. 11 Fondazione Tarantelli «Radici e sfide del sindacato mondiale».



piano aziendale che su quello della politica economica complessiva.

La scelta aconfessionale, il sindacato espressione sociale e rivendicativa prima che di fede, l'adesione alla cultura industriale, vengono anche stimolate da fattori di ordine strutturale e organizzativo: la Cisl deve confrontarsi, negli anni Cinquanta e Sessanta, con una forza lavoro prevalentemente urbana e industriale, sensibilmente diversa da quella tradizionale delle masse rurali cattoliche.

A cento anni dalla fondazione della Cil (Confederazione Italiana dei Lavoratori, di matrice cattolica) è possibile, rispetto alla Cisl, individuare sia alcuni elementi di continuità (a partire dal ruolo di alcuni uomini, come lo stesso Pastore, ad esempio) che di prevalente e significativa frattura, come peraltro più volte rivendicato con fermezza da Pastore stesso.

Uno dei cardini del pluralismo cislino, fin dagli inizi, fu la scuola di formazione di Firenze, luogo in cui insegnarono docenti assolutamente non ascrivibili al pensiero cattolico come Gino Giugni, Franco Archibugi, Federico Mancini.

Sarebbe errato e paradossale guardare alla laicità cislina come a un «sacro testo», un elemento identitario avulso dalle trasformazioni del lavoro e della società.

Laicità e aconfessionalità, non solo nel contesto italiano, ma europeo ed internazionale, sono due pilastri fondativi lungimiranti, densi di prospettiva. Essi, ovviamente, si confrontano con altri due aspetti originari: l'autonomia (e con esso il pluralismo associativo) e la concezione della contrattazione, in particolare aziendale.

Come alle origini del sindacato nuovo vi fu la grande scommessa sulla modernizzazione della società e dell'economia italiana, così oggi laicità ed aconfessionalità possono guidare la Cisl nella globalizzazione frammentata e nella trasformazione del lavoro, dipendente e non, collegandosi con altre ragioni fondative: si pensi all'europeismo e al rifiuto del sovranismo nazionale espressi nell'articolo 2 dello Statuto confederale.

La domanda del tempo di oggi è: quale è il nuovo ruolo del sindacato nella trasformazione politica e sociale del paese? Come può la Cisl (anche in rapporto con l'intero mondo sindacale) mantenere la propria carica innovativa nel panorama sociale italiano e nel contesto globale?

Di fronte agli smottamenti della globalizzazione turbocapitalista, ma anche alle profonde trasformazioni della gig economy, quale può essere la nuova collocazione «laica» della Cisl, e quale la sua proposta di tutela, contrattazione, rappresentanza del lavoro, tutto il lavoro?

Sta qui, nell'indicazione in primis di un metodo, l'attualità dei valori costitutivi.

Valori che dobbiamo rispolverare non attraverso la «memoria dei sedentari», di chi produce solo medaglie e musei, ma con la «memoria dei viandanti», di coloro che sono in cammino e che, forti delle proprie radici, sono pronti a rimettersi in discussione e ad affrontare le difficoltà e le opportunità di quello che, efficacemente, un intellettuale raffinato come Mauro Ceruti ha recentemente definito «il tempo della complessità».<sup>5</sup>

<sup>5</sup> M. Ceruti, *Il tempo della complessità*, Raffaello Cortina Editore, Milano 2018.

## QUEL FILO TESO TRA FIESOLE E BARBIANA

Don Milani e il mondo del lavoro

*Autore Francesco Lauria*  
*Prefazione Annamaria Furlan*  
*Postfazione Marco Damilano*

Collana: Testimoni

Anno 2018

pp. 230

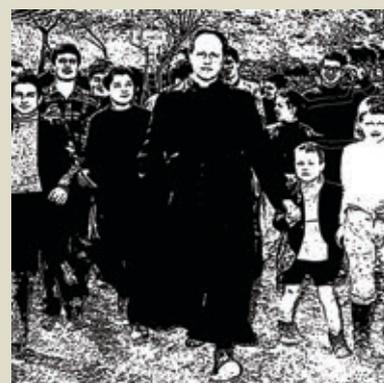
€ 16,00

(per ordini a prezzo scontato: [www.edizionilavoro.it](http://www.edizionilavoro.it))

## Quel filo teso tra Fiesole e Barbiana

Don Milani e il mondo del lavoro

*A cura di Francesco Lauria*



EDIZIONI LAVORO

Il sindacato, con l'insegnamento e l'impegno politico, era una delle strade che don Milani indicava ai suoi ragazzi per praticare l'amore e dare finalità alla vita. Molti allievi del priore di Barbiana hanno seguito questo invito, generazioni di sindacaliste e sindacalisti hanno tratto e traggono ispirazione dalle parole e dai gesti del sacerdote fiorentino. Eppure il rapporto, intensissimo, tra don Milani, la sua scuola e il mondo del lavoro non è tra i più studiati e conosciuti. Questo testo, a più voci, pensato in ricordo di Michele Gesualdi, racconta di un filo intrecciato tra la collina sul versante nord del Monte Giovi e la scuola di formazione per sindacalisti Cisl che sorge non molto distante, sulle colline che, da Firenze, portano a Fiesole. Una storia di riscatto, impegno, denuncia e testimonianza che, a partire dai primi sei allievi accolti da don Milani nell'«esilio» di Barbiana, ha incontrato - dal Sessantotto fino a oggi - la dimensione collettiva e plurale della rappresentanza del mondo del lavoro. Giungendo fino a latitudini lontane e a sentieri fecondi e inaspettati.

**Scritti di:** Annamaria Furlan, Giuseppe Gallo, Francesco Lauria, Sandra Gesualdi, Bruno Manghi, Francesco Scrima, Luigi Lama, Piero Meucci, Flavia Milani Comparetti, Agostino Burberi, Francuccio Gesualdi, Paolo Landi, Lauro Seriacopi, Emidio Pichelan, Marco Damilano, Maresco Ballini, Michele Gesualdi, don Lorenzo Milani.

**Francesco Lauria** (Parma, 1979) si occupa di formazione, progettazione e ricerca sulle relazioni industriali e il mercato del lavoro per la Cisl nazionale e il Centro studi Cisl di Firenze.



# Premio Pierre Carniti

Anno 2018-2019

## Regolamento del bando

### *Preambolo*

Per favorire gli studi sulle trasformazioni del lavoro, delle relazioni industriali e del welfare, l'Associazione «Astrolabio sociale» ha deliberato di istituire un **PREMIO PIERRE CARNITI** al fine di favorire tra i giovani l'interesse verso la ricerca in campo lavoristico, sociale e delle relazioni industriali.

**1. Partecipanti.** Possono concorrere al conseguimento del **PREMIO**:

- 1.1. gli studenti universitari, italiani e non, iscritti, con regolare frequenza, a qualsiasi università italiana, corsi di laurea triennale o magistrale;
- 1.2. i laureati e i frequentanti di corsi di dottorato o di corsi postlaurea;
- 1.3. tutti coloro che, a prescindere dal titolo di studio, non abbiano compiuto il 36° anno di età.

### **2. Premi**

- 2.1. Il monte premi, di € 10.000, è suddiviso in 2 contributi di 5.000 euro ciascuno.
- 2.2. È prevista l'eventuale pubblicazione con Edizioni Lavoro dei saggi ritenuti particolarmente meritevoli di diffusione a stampa dalla Commissione esaminatrice.

**3. Elaborati e tematiche.** I concorrenti dovranno presentare un saggio, di lunghezza compresa tra le 75.000 e le 125.000 battute (escluse tabelle, note e bibliografia), attinenti ad una delle seguenti tematiche:

### **Traccia 1**

#### ***L'occupazione per tutti e l'innovazione tecnologica: conflitto o compatibilità?***

Con sempre maggiore intensità, l'innovazione tecnologica sta investendo tutti i settori della produzione dei beni e dei servizi privati ma anche della Pubblica Amministrazione centrale e periferica. Il suo effetto benefico per la produttività di sistema è molto probabile; meno probabile è che l'effetto sull'occupazione sia tranquillizzante. Escludendo ogni visione catastrofista, ma anche prospettive di mero assistenzialismo per chi perde il lavoro



o non lo trova, ai legislatori ed alle parti sociali si pone, in modo sempre più pressante, la questione di non frenare l'innovazione ma anche di assicurare a tutti opportunità di lavoro. I candidati, preferibilmente con un approccio europeo e comparato, individuino ragioni, condizioni e possibilmente soluzioni per tenere in equilibrio i due corni del problema. In questo contesto, sarebbe interessante che fosse affrontato il tema della riduzione e delle modalità di fruizione degli orari di lavoro in rapporto con l'innovazione tecnologica, a partire dal protagonismo delle parti sociali e da esperienze concrete.

### **Traccia 2**

#### ***Il lavoro come «fatto sociale e relazionale»***

Scrivendo Pierre Carniti nel 2013: «In gran parte delle dottrine economiche e delle politiche dei governi l'elemento decisivo del "senso" del lavoro per le persone ha scarso o nessun rilievo. Invece è proprio dal "senso" che non si può assolutamente prescindere per mettere concretamente in campo politiche finalizzate alla stessa riduzione della disoccupazione. La mancanza del lavoro, infatti, non è separabile anche dal suo "senso" sociale e umano. [...] La situazione con cui siamo alle prese, dunque, è che troppo spesso la politica moderna non riesce a, o non si preoccupa di mettere gli individui in condizione di dare un senso al proprio lavoro e quindi alla propria vita. Perché ciò possa diventare possibile sarebbe necessario il riferimento a valori e finalità in cui i lavoratori si possano identificare e allo stesso tempo riescano a legittimare e affermare il loro legame con le comunità di appartenenza e con l'universo morale che le può tenere unite. Si capisce bene che quando il profitto, il valore degli azionisti, i bonus per i dirigenti, sono anteposti a tutto il resto, la "creazione di senso" per l'intera società diventa piuttosto improbabile. Per non dire del tutto impossibile. Ed è proprio a questo punto che siamo arrivati. Sarebbe quindi indispensabile una correzione di rotta. Possibilmente prima di scoprire disastrosamente che non sono rimasti più il tempo e lo spazio per effettuare manovre correttive. [...] Tutto ciò dovrebbe spingerci a pensare, più che una libertà dal lavoro, su cui non sono mancate utopie (anche del recente passato), a una libertà del lavoro, tale da consentire di poterlo scegliere, definire e regolare autonomamente. O, insieme con altri, in modo auto sostenibile e relazionale. In sostanza, siamo chiamati a riflettere e a impegnarci sulla necessità di definire un nuovo paradigma del lavoro». I candidati utilizzino come spunto queste riflessioni di Pierre Carniti, contenute nel libro *La risacca. Il lavoro senza lavoro* (Altrimedia Edizioni, 2013), e analizzino esperienze concrete di integrazione e relazione sociale e lavorativa, ricerca del lavoro, diritti innovativi, individuali e collettivi, emancipazione attraverso il lavoro all'interno del puzzle multiculturale e nell'attuale contesto di frammentazione sociale.

### **Traccia 3**

#### ***L'avvenire del sistema pensionistico***

In Italia, a partire dalla seconda metà del secolo scorso, si è consolidato un sistema pensionistico obbligatorio con l'obiettivo di assicurare una dignitosa vecchiaia ai lavoratori, sostenuta da una solidarietà intergenerazionale. Nel tempo, vi sono stati aggiustamenti più o meno marcati ma sempre nel solco dell'impostazione d'origine. Fattori strutturali – tra i quali spiccano quello di natura demografica, quello relativo ai mutamenti nel mercato del lavoro e quello di sostenibilità finanziaria anche a seguito del persistere della non separazione tra previdenza ed assistenza – evidenziano rischi di messa in discussione dell'impianto d'origine del sistema pensionistico. E ciò, nonostante l'attenuazione dell'allarme che potrebbe esercitare la diffusione dei sistemi di pensionamento integrativi.



I candidati, preferibilmente con un approccio europeo e comparativo, verifichino le caratteristiche della stabilità del sistema pensionistico italiano, individuando tanto le cause che stanno squilibrando strutturalmente il sistema, quanto le ragioni della validità anche per il futuro dell'impianto vigente o della necessità di individuarne uno nuovo. In ogni caso, proporre eventuali soluzioni per mettere in equilibrio costi e benefici del sistema pensionistico.

#### **4. Modalità di consegna**

- 4.1. Ogni concorrente deve inviare, in forma digitale, il proprio elaborato inedito in versione italiana e firmato.
- 4.2. Inoltre devono essere indicati: cognome, nome, indirizzo dell'autore, curriculum vitae firmato, copia fronte retro di un documento di identità.
- 4.3. L'elaborato, indirizzato a [premiopierrecarniti@astrolabiosociale.it](mailto:premiopierrecarniti@astrolabiosociale.it), dovrà pervenire non oltre la mezzanotte del giorno 28 febbraio 2019.
- 4.4. Gli elaborati inviati rimarranno a disposizione presso il «**Premio Pierre Carniti**» e non saranno restituiti per nessuna ragione.

#### **5. Valutazione e premiazione**

- 5.1. L'operato della giuria, i cui componenti saranno resi noti solo all'atto della premiazione, è insindacabile, compresa l'eventuale decisione di non assegnare il premio, qualora non siano stati prodotti elaborati ritenuti soddisfacenti e di devolvere il premio non assegnato all'incremento dei premi degli anni successivi.
- 5.2. Entro il 30 aprile 2019, a tutti i concorrenti saranno comunicati i vincitori e la data della premiazione che avrà luogo in occasione di una iniziativa pubblica.

Il Presidente del Premio  
Mario Colombo

Roma, 3 luglio 2018



## **WP on line Fondazione Tarantelli Centro Studi Ricerca e Formazione**

wp n. 1, «Il futuro dell'Europa e il futuro del sindacato. Dopo la Brexit», novembre 2016  
Scritti di: Annamaria Furlan, Luca Visentini, Emilio Gabaglio, Francesco Lauria, Giuseppe Gallo, Alberto Majocchi, Sebastiano Fadda

wp n. 2, «Costituzione, lavoro, sussidiarietà», dicembre 2016  
Scritti di: Giuseppe Acocella, Pierantonio Varesi

wp n. 3, «Contrattazione e rappresentanza: un'analisi multiprospettica», dicembre 2016  
Scritti di: Marco Lai, Uliano Stendardi, Francesco Scrima

wp n. 4, «Il lavoro cambia: cambiano anche le relazioni industriali?», gennaio 2017  
Scritti di: Giuseppe Gallo, Francesco Lauria, Anna M. Ponzellini, Elisabetta Biliotti

wp n. 5, «La dimensione dei valori: la concezione Cisl e l'esercizio del ruolo dirigente», febbraio 2017  
Scritti di: Annamaria Furlan, Marco Ciani, Luigi Lama

wp n. 6, in collaborazione con Istel, «Il sindacato nel territorio. Esperienze e approcci rigenerativi», aprile 2017  
Scritti di: Giuseppe Gallo, Riccardo Cerza, Francesco Lauria, Francesca Ricci, Alberto Gherardini, Marco Betti

wp n. 7, «La formazione sindacale e la Cisl: continuità, innovazione, efficacia», giugno 2017  
Scritti di: Giuseppe Gallo, Francesco Lauria, Francesco Scrima, Bruno Manghi, Claudio Arlati, Luigi Lama

wp n. 8, «Le frontiere della contrattazione: gli accordi aziendali transnazionali (Tca)», settembre 2017  
Scritti di: Daniela Schiuma, Marco Cilento, Francesco Lauria, Antonio Famiglietti, Gianni Alioti, Dario Campeotto, Claudio Sottile, Roberto Benaglia

wp n. 9, «La rendicontazione non finanziaria: nuovo obbligo o cambio di paradigma?», ottobre 2017  
Scritti di: Angelo Marinelli, Francesco Lauria, Fabio Boscherini, Gabriella Pusztai, Francesca Ricci, M. Benedetta Francesconi, Riccardo Colombani, Domenico Iodice



wp n. 10, «Rappresentare il lavoro nel tempo della digitalizzazione», gennaio 2018  
Scritti di: Francesco Lauria, Giuseppe Gallo, Marco Lai, Alberto Berrini, Ciro Cafiero, Silvia Degl'Innocenti, Francesca Benedetti

wp n. 11, «Radici e sfide del sindacato mondiale», febbraio 2018  
Scritti di: Francesco Lauria, Giuseppe Gallo, Annamaria Furlan, Guido Formigoni, Enzo Friso, Emilio Gabaglio, Giuseppe Iuliano, Paola Simonetti, Sarah Alessandroni. Con una lettera di Papa Francesco

wp n. 12, «1956: un anno a Firenze con i protagonisti del sindacato nuovo», luglio 2018  
Scritti di: Francesco Lauria, Francesco Scrima, Aldo Carera, Vasco Ferretti, Andrea Ciampani, Annamaria Furlan. Con due lettere di Pierre Carniti

wp n. 13, «Lavoro e piattaforme digitali: un approccio multidisciplinare», dicembre 2018  
Scritti di: Francesco Lauria, Marco Lai, Luciano Pero, Livia Ricciardi, Roberto Benaglia, Ettore Innocenti, Francesca Martinelli, Sara Riccioni

**Visita i siti web del Network Studi, Ricerca e Formazione**

[www.centrostudi.cisl.it](http://www.centrostudi.cisl.it)

[www.edizionilavoro.it](http://www.edizionilavoro.it)

[www.fondazionetarantelli.it](http://www.fondazionetarantelli.it)