



**CENTRO STUDI
FORMAZIONE CISL**

I fondamenti della concezione sindacale CISL

Luigi Lama

Seconda edizione, settembre 2024

Quest'opera è distribuita con Licenza [Creative Commons Attribuzione - Non commerciale -
Condividi allo stesso modo 3.0 Italia](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/it/)

Riconoscimenti e ringraziamenti

La prima versione di questo testo è stata pubblicata nel 2005. L'obiettivo era mettere a disposizione per la formazione di militanti e dirigenti un materiale didattico sintetico sui connotati fondamentali della CISL. Questa nuova edizione è per lo più frutto della rielaborazione e della sintesi di vari testi; i principali riferimenti sono stati: Giuseppe Acocella, *Storia della CISL*, Edizioni Lavoro; 2000; Guido Baglioni (a cura di), *Analisi della CISL*, Edizioni Lavoro, 1981; Sandro Rogari, *Sindacati e imprenditori*, Le Monnier, 2000; Vincenzo Saba, *Il problema storico della CISL*, Edizioni Lavoro, 2000; Sergio Turone, *Storia del sindacato in Italia*, Laterza, 1989; le dispense formative curate dalla UST di Modena, *Il sindacalismo libero*, pubblicate nel 1954; le dispense della Piccola Biblioteca Sindacale, *La concezione sindacale della Cisl*, e *Sindacato e partiti*, edite dal Centro Studi Cisl negli anni sessanta.

In questi anni ho avuto la fortuna di godere di osservazioni e suggerimenti dei professori Giuseppe Acocella, Vincenzo Saba, Pietro Merli Brandini, Aldo Carera, Gian Primo Cella, Bruno Manghi, Guido Baglioni e Sandro Rogari e di numerosi formatori. A tutti sono grato e spero di essere stato capace di cogliere le loro indicazioni; resta comunque mia la responsabilità della redazione.

Infine una precisazione: nel testo uso il termine lavoratori per indicare le persone che lavorano con un rapporto di lavoro dipendente, siano essi uomini e donne. Sono d'accordo che è importante in molti casi esplicitare "lavoratrici e lavoratori" ma in un testo come questo l'ho ritenuto un appesantimento eccessivo e ho mantenuto la tradizione del maschile omnicomprensivo dell'italiano.

Luigi Lama, Firenze, settembre 2024

Indice

Le culture sindacali e la nascita della CISL	pag. 3
Autonomia	pag. 8
Associazionismo	pag. 14
Contrattazione	pag. 19
Aconfessionalità	pag. 24
Cronologia sindacale 1943-2002	pag. 29

Le culture sindacali e la concezione CISL

La CISL è stata fondata nel 1950. Fin dalla sua nascita ha affermato con chiarezza i suoi caratteri fondamentali, novità profonde rispetto alla tradizione sindacale italiana. Il Patto di unificazione delle forze sindacali democratiche che ne rappresentò la dichiarazione costitutiva, ora preambolo allo Statuto della CISL, è quanto mai esplicito nell'indicare i pilastri su cui si costruirà questa organizzazione sindacale. Il primo pilastro riguarda la natura del sindacato. Che cosa è. Per la CISL la sua natura è essere associazione di lavoratori solidali per la difesa dei loro interessi, unici titolari dell'organizzazione. Il secondo pilastro riguarda i fini di questa associazione. Per la CISL sono il promuovere e difendere gli interessi dei lavoratori in piena autonomia, liberi e indipendenti da ogni forma di influenza esterna. Dalla scelta di questi due pilastri discende il terzo pilastro, quello del metodo principale di azione sindacale: la contrattazione, che permette in maggior grado l'espressione dell'autonomia delle parti in causa. Natura, fini e metodo del nuovo sindacato. Sono necessari e sufficienti per la costruzione del nuovo sindacato. Però ho ritenuto importante evidenziare un ulteriore pilastro, pur implicito nell'affermazione di piena autonomia e titolarità dei lavoratori associati: l'aconfessionalità. A quei tempi e in quel contesto era un elemento tutt'altro che scontato e che, apparentemente, si scontrava con la matrice cristiana di quasi tutto il gruppo dirigente. Un gruppo dirigente che faceva della propria cultura e religione un motore delle scelte e dei comportamenti personali, un fattore per il dibattito, non un criterio di esclusione.

Negli studi sul sindacato è raro trovare riferimenti a "culture sindacali". Mario Romani sceglie la parola "concezione", che ritiene esprima con maggior precisione il riferirsi ai principi fondanti della CISL e all'attività di formazione e ricerca che ne deriva e ne prosegue lo sviluppo. Nonostante ciò si può parlare dell'esistenza di differenti culture sindacali nel nostro paese e nel mondo. Sono pochi gli studiosi che hanno dedicato attenzione alle culture sindacali. Fra loro si distingue Gian Primo Cella. In un intervento al Centro Studi il 17 ottobre 2022 ha ricordato che fin dalla prima volta che vi ha messo piede, nel 1965, ha ascoltato Mario Romani parlare delle origini della Cisl e richiamare la specificità e la novità di quella concezione sindacale. E di origini della CISL se ne parla ancora oggi. Un fatto anomalo rispetto alle altre confederazioni proprio perché, come ha detto Pastore «dobbiamo creare tutto dal nuovo» e le origini nella nostra confederazione contano molto più che per le altre.

Gian Primo Cella afferma che le culture sindacali si esprimono tre dimensioni: 1) nell'arte della pratica sindacale; 2) nello studio e formazione; 3) nel recepire i temi e i problemi che stanno fuori dalla pratica quotidiana del sindacato.

Riguardo alla prima dimensione, l'arte della pratica sindacale, il carattere specifico CISL sta nella concezione della rappresentanza. Per la Cisl il sindacato è una associazione volontaria dei lavoratori che vi aderiscono. Una concezione che si manifesta anche nei dettagli. Un esempio è l'uso del termine "soci" per riferirsi agli iscritti e sottolineare il loro diritto di proprietà dell'organizzazione e di intervento nelle sue decisioni e selezione del gruppo dirigente secondo le regole della democrazia interna. Un altro è il fatto che in Cisl si usa sempre e solo il termine "operatori" e mai quello di funzionari, come invece in altre organizzazioni di rappresentanza, sindacali e non, per riferirsi a chi lavora a tempo pieno o parziale in qualsiasi struttura di questa organizzazione sindacale.

La seconda dimensione, studio e formazione, si riferisce alle funzioni di un sindacato. Due funzioni sono indispensabili e presenti in qualsiasi organizzazione sindacale: proteggere e rivendicare. Solo alcune organizzazioni ne aggiungono una terza: studio e formazione. I sindacati che attuano e sviluppano al loro interno tutte e tre queste funzioni sono diversi. La CISL ha fatto forti e costanti investimenti in quest'ambito. Ha avviato la formazione dei dirigenti addirittura prima del primo congresso e per decenni è stata l'unica confederazione italiana con una struttura stabile dedicata alla formazione.

Infine la terza dimensione, il recepire i temi e i problemi che stanno fuori dalla pratica quotidiana del sindacato. Per la CISL questo recepimento passa attraverso la contrattazione collettiva che oltre ad essere protezione e rivendicazione è una strada per la partecipazione allo sviluppo della società.

Questa terza dimensione merita di essere approfondita. La vita democratica non si limita alla sfera politica espressa dai partiti, tanto meno si può ridurre all'esercizio dell'elettorato attivo e passivo. La vitalità di un sistema democratico è tanto più consistente quanto più permea la società e i luoghi di lavoro. Lo hanno evidenziato fin dall'apparire delle prime organizzazioni sindacali gli studi dei coniugi Sidney e Beatrice Webb. Alla fine dell'Ottocento scrivono che «oggi nel mondo anglosassone i sindacati sono democrazie; vale a dire che le loro costituzioni sono tutte basate sul principio del “governo del popolo per il popolo per mezzo del popolo”» e precisano che «ciò di cui si diffida del sindacalismo moderno non è il suo oggetto, e nemmeno i suoi dispositivi, ma la sua struttura e i suoi metodi. Quando i lavoratori si riuniscono per discutere le loro rivendicazioni – ancor più quando formano associazioni di portata nazionale, raccolgono entrate indipendenti, eleggono comitati rappresentativi permanenti e procedono alla contrattazione e all'agitazione come organismi corporativi – stanno formando, all'interno dello Stato, un movimento spontaneo democrazia propria».

Una visione accolta in pieno dalla CISL, non senza resistenze e esplicite opposizioni anche da quelle forze politiche che dovrebbero esserle amiche. Tanto che il Consiglio Generale CISL del 13 febbraio 1952 dichiara: «il cammino del libero movimento sindacale italiano trova ancora degli ostacoli in certe impostazioni che tenderebbero a convalidare un tipo di sindacalismo vincolato dai partiti o a contestare la legittimità dell'autonomia del sindacato. Il consiglio Generale CISL ricorda alle forze politiche e democratiche il dovere di favorire il consolidamento di un grande movimento operaio libero che rappresenta certamente un efficace e valido fattore di stabilità della democrazia nel nostro paese»

Attraverso l'associazione sindacale la collettività dei lavoratori e il singolo lavoratore trovano modo di divenire attori della scena politica oltre che come elettori della rappresentanza parlamentare. Lo rende chiaro lo Statuto CISL deliberato nel primo congresso della CISL a novembre del 1951, che delinea l'identità dell'organizzazione ed è sintesi dell'esito del dibattito degli anni precedenti, con sconfitta del fascismo e la riconquista della libertà di parola prima e il compimento della transizione da Libera CGIL a CISL. Il primo capoverso dell'articolo 2, quello, recita: «La Confederazione italiana sindacati lavoratori si richiama e si ispira, nella sua azione, ad una concezione che, mentre vede la personalità umana naturalmente svolgersi attraverso l'appartenenza ad una serie organica di comunità sociali, afferma che al rispetto delle esigenze della persona debbono ordinarsi società e Stato».

È in sintonia con quanto espresso dalle organizzazioni sindacali più solide dell'epoca nella “Dichiarazione di Filadelfia” del 1944, dove i sindacati, le rappresentanze datoriali e i governi dei paesi membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) riaffermano «i principi fondamentali sui quali l'Organizzazione è basata, e cioè che: (a) il lavoro non è una merce; (b) le libertà di espressione e di associazione sono condizioni essenziali del progresso sociale; (c) la povertà, ovunque esista, è pericolosa per la prosperità di tutti; (d) la lotta contro il bisogno dev'essere continuata in ogni paese con instancabile vigore ed accompagnata da continui e concertati contatti internazionali nei quali i rappresentanti dei lavoratori e 1 dei datori di lavoro, in condizioni di parità con i rappresentanti governativi, discutano liberamente e prendano decisioni di carattere democratico nell'intento di promuovere il bene comune».

La politica, che nell'antichità ha espresso la ricerca collettiva del bene o dell'interesse comune, dopo il medioevo ha mutato significato, venendo utilizzata per indicare il potere di imporre decisioni vincolanti una collettività, quindi passando dalla rappresentazione di una dimensione orizzontale a quella verticale, il rapporto sovraordinato-subordinato. La democratizzazione dello Stato apre ad una prospettiva di ricomposizione delle due dimensioni, attraverso la legittimazione del pluralismo dei soggetti che intervengono nel processo di elaborazione e formulazione delle decisioni

vincolanti una collettività. La società civile non è più altro rispetto alla società politica e interagisce con essa. Come ha ben espresso Marongiu «l'associazione o la formazione sociale è la via maestra che può operare questa difficile mediazione, che può trasformare gli individui in persone e la società in comunità (...) [se] autenticamente fondata sull'individuo-persona, sui suoi diritti, le sue libertà, i suoi poteri, che in altri termini realizza essa stessa quei valori etici della democrazia che non possono fiorire nella società generale se non nascono e fioriscono nelle società particolari»

La concezione pluralistica della società va oltre una concezione democratica limitata alla competizione elettorale di diversi partiti. Una società pluralistica deve offrire e garantire la possibilità di organizzazione e di espressione a diversi gruppi che utilizzano le proprie risorse per esercitare influenza e massimizzare la soddisfazione dei propri interessi con un solo limite invalicabile: non impedire l'esistenza degli altri gruppi. Il rispetto delle minoranze fa sì che le diseguaglianze esistono, ma non sono fatali, possono essere ridotte e l'equilibrio democratico è dato dalla tutela del diritto all'esistenza di interessi diversi e concorrenti. Il potere e la facoltà di prendere decisioni (assumendosi la responsabilità delle relative conseguenze) sono distribuiti. Al contrario le società autoritarie od oligarchiche il potere politico e/o economico e/o quello militare è concentrato in poche mani e le decisioni vengono prese da un ristretto numero di persone che tutelano i propri interessi con la sottomissione del resto della società ottenuta soprattutto per mezzo dell'uso della forza.

Coerente con una società pluralistica è il coinvolgimento del sindacato nel dialogo con le imprese, con lo Stato e con altre organizzazioni. È una democrazia che decentra il potere normativo dallo Stato verso arene contrassegnate da competenza, flessibilità e adattabilità a situazioni differenti. Si riconosce che il legislatore statale non possiede una sufficiente conoscenza delle condizioni del mercato del lavoro. Per di più, norme stabilite senza un precedente accordo soffrono di minor legittimazione e maggiori rischi di mancato adempimento. Quindi la contrattazione può produrre norme più adeguate al contesto e più rispettate dalle parti e divenire un fattore di crescita economica e di sviluppo complessivo. È un sistema di relazioni e di gestioni dei conflitti che permette l'inclusione e l'integrazione di soggetti diversi e amplia le possibilità di differenti contributi positivi.

Il sindacato predispone la partecipazione attiva dei lavoratori rispetto ai loro diritti nel lavoro, cosa che oltre ad essere un bene di per sé sostiene la partecipazione in altre sfere. La democrazia non si realizza solo nello Stato ma dovrebbe essere praticata anche nelle altre comunità, dove le persone interagiscono ogni giorno, compreso il lavoro. L'azienda è una fonte di decisioni che influenzano in modo consistente la vita quotidiana di chi vi lavora e, talvolta, anche con impatti economici e sociali generali. Quanto più vicino è il campo d'azione tanto più è probabile che generi una partecipazione attiva, sostanziale e continua. La partecipazione è essa stessa un fine perché la democrazia dovrebbe impegnare attivamente gli individui nell'influenzare norme che impattano su di loro. Dal punto di vista dei lavoratori la mobilitazione chiesta dai sindacati e la partecipazione attiva nei luoghi di lavoro è allo stesso tempo una opportunità e un peso. Ciò mostra come il sindacato dia un contributo ad un sistema democratico pluralista e partecipativo superando le dicotomie Stato-mercato e pubblico-privato attraverso il suo metodo di azione fondamentale, la contrattazione collettiva e la produzione di accordi collettivi. Invece di assegnare tutto il potere normativo allo stato, in alternativa al mercato, i sistemi pluralisti di rappresentanza ricavano uno spazio fra stato e mercato e lo decentrano con la contrattazione.

Una visione chiara e forte della propria identità è, per le persone come per le organizzazioni, un fattore che favorisce rapporti solidi ed equilibrati con gli interlocutori. Paradossalmente una identità confusa o percepita in modo debole riduce le possibilità di confronto. Il fanatismo non espressione di una verità assoluta, forte, incontrovertibile ma piuttosto del timore che quella credenza sia fragile e qualcosa la possa far crollare irrimediabilmente.

La CISL ha espresso fin dalla nascita salde convinzioni, ma da allora in poi attraverso quali modi sono percepite le culture sindacali dai diretti interessati, i lavoratori? Non certo leggendo i loro statuti e documenti, studiandone la storia e gli assetti organizzativi. Sono percepite dai lavoratori e in generale da chi incontra i sindacalisti per mezzo dei loro comportamenti. Il loro “fare” concreto e la coerenza tra il dire e il fare. La comunicazione attraverso i media vecchi e ancor più nuovi gioca un ruolo importante ma inferiore rispetto quella della relazione diretta, che nella maggior parte dei casi è della che innesca il rapporto fiduciario che porta all’iscrizione e in alcuni, casi, all’impegno in prima persona. La capacità chiave è il *talk at eye-level* (parlare guardandosi negli occhi allo stesso livello).

Prima di passare alla illustrazione dei quattro fondamento è bene fare una breve ricostruzione storica per comprendere il contesto esistente al momento in cui furono elaborati e apprezzarne la solidità che rende ancora forti e vitali.

Tra la fine del 1942 e l’inizio del 1943 la seconda guerra segna una svolta. La vittoria delle potenze dell’Asse Germania-Giappone-Italia dall’essere considerata certa è divenuta quantomeno improbabile. La perdita di consenso del regime fascista è resa plateale dagli scioperi di marzo nelle fabbriche del settentrione. La debolezza militare dell’Italia è precipitata in gravi sconfitte. Il 10 luglio gli alleati angloamericani sbarcano in Sicilia. Dopo lunghe incertezze il re Vittorio Emanuele III cerca di salvarsi, fa arrestare Mussolini e nomina un nuovo governo. Il crollo del regime non incontra nessuna opposizione popolare, anzi le uniche manifestazioni sono festose, con la speranza che la fine del fascismo significhi una rapida fine della guerra. Possono di nuovo agire liberamente i partiti antifascisti. La fine del regime riguarda anche i sindacati. Le Confederazioni fasciste sono commissariate e al loro vertice sono posti antifascisti: il socialista Bruno Buozzi alla Confederazione dell’Industria, i democristiani Achille Grandi alla Confederazione dell’Agricoltura e Ezio Vanoni a quella del Commercio. A giugno del 1944 i rappresentanti dei tre principali partiti antifascisti, Buozzi socialista, Grandi democristiano e Di Vittorio comunista, stipulano il Patto di Roma per la costituzione di un unico sindacato antifascista, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, CGIL. Un accordo analogo si realizza circa un anno dopo a livello mondiale: il 3 ottobre 1945 è costituita la Federazione Sindacale Mondiale che raccoglie i sindacati di tutti i paesi alleati contro il nazifascismo, quindi mette insieme russi, britannici, americani.

La fine della seconda guerra mondiale segna la frattura fra due sistemi politico-economici con l’avvio della guerra fredda fra URSS e USA.

Anche in Italia sconfitto il fascismo e costituita la Repubblica Italiana in breve tempo emersero i contrasti fra le culture politiche presenti nella CGIL unitaria.

Il 1° gennaio 1948 entra in vigore della Costituzione, frutto dell’Assemblea Costituente eletta il 2 giugno 1946, e il 18 aprile ci furono le prime elezioni dei deputati e senatori del parlamento della Repubblica. La Democrazia Cristiana ottenne la maggioranza relativa dei voti (48,51%) e la maggioranza assoluta dei seggi, cosa che non si è mai più ripetuta. Sconfitto, con poco meno del 31% dei voti, il Fronte Democratico Popolare costituito dal Partito Comunista e dal Partito Socialista. Invece all’interno della CGIL unitaria, organizzata per correnti di partito, i rapporti di forza erano di segno opposto. Nel primo congresso tenuto a Firenze a giugno del 1947 le percentuali delle correnti di partito erano: comunisti 57,8; socialisti 22,6; cristiani 13,4 (pari a 768.490 iscritti); socialdemocratici 2,2; repubblicani 2,0.

Il Patto di Roma aveva previsto una composizione paritetica provvisoria del gruppo dirigente nazionale con tre co-segretari generali: Grandi democristiano, Di Vittorio comunista e Canevari, socialista, poi sostituito da Lizzadri. Dopo il congresso la pariteticità fra i tre gruppi principali terminò. La componente socialcomunista era divenuta prevalente e cercò di usare la propria forza per orientare l’azione sindacale contro il governo. Il fragile equilibrio interno all’organizzazione sindacale unitaria diventa insostenibile e la rottura si realizza a luglio del 1948 per la proclamazione unilaterale da parte della componente comunista della CGIL dello sciopero generale in occasione dell’attentato a Togliatti, segretario del PCI. I componenti della direzione nazionale appartenenti alla

corrente sindacale cristiana della CGIL si oppongono e vengono espulsi. Tre mesi dopo, a ottobre, la viene costituita la Libera Confederazione Generale del Lavoro, LCGIL.

Nel clima rovente dello scontro politico di quegli anni i nostri padri fondatori sono accusati di aver agito sotto la spinta degli Stati Uniti, con il supporto della Chiesa Cattolica in risposta alle esigenze di un partito, la DC. Accuse speculari a quelli che erano i limiti sempre più evidenti dell'impostazione prevalente nella corrente di maggioranza della CGIL: il mito dell'URSS, la stretta sudditanza alla strategia del PCI. Ma le accuse contro la LiberaCGIL in buona parte erano infondate. Il gruppo dirigente guidato da Giulio Pastore non agì su indicazione di nessuno. Ci furono appoggi, sia a livello nazionale che internazionale, a sostegno della scissione, ma non mancarono perplessità e anche aperte critiche da parte di ambienti considerati amici.

Sul territorio, nelle aziende, il contrasto verso la nuova organizzazione fu durissimo. Un evento culminò fu l'uccisione a San Giovanni in Persiceto di un giovane militante sindacale cattolico, Giuseppe Fanin, aggredito la notte del 4 novembre 1948 da tre militanti comunisti per "dargli una lezione".

All'uscita della corrente cristiana fece seguito, nel maggio 1949, quella delle correnti che facevano capo al partito socialdemocratico e a quello repubblicano, che il 4 giugno costituirono la FIL, Federazione Italiana del Lavoro.

Il 30 aprile 1950 LCGIL, FIL e Unione delle Federazioni Autonome stipulano il «Patto di unificazione delle forze sindacali democratiche» che porta alla costituzione della CISL. Parte della FIL non aderisce al progetto e costituisce la UIL.

Il rapporto con i partiti politici è uno dei nodi centrali. Alla subordinazione con il partito comunista da parte della corrente di maggioranza della CGIL la proposta alternativa che emerge dalla CISL non era quella di un diverso riferimento di partito, ma l'autonomia da qualsiasi partito. Un paio di esempi fanno capire la prevalenza del legame al partito per la CGIL. Il 21 agosto 1950 indice una fermata in tutti i luoghi di lavoro dalle 10.30 alle 11.00 contro l'assassinio del presidente del partito comunista del Belgio. Il 17 gennaio 1950 proclama una giornata di sciopero generale contro la visita in Italia del presidente USA Eisenhower. Oltre a questi casi nazionali sono innumerevoli le azioni di protesta aziendali, settoriali o territoriali contro "le leggi liberticide del governo", "la politica di riarmo", "le armi nucleari e per la pace". Non sono meno profondi i motivi di dissenso con la CGIL sui contenuti sindacali, come la politica salariale.

Da quella metà del Ventesimo secolo la CISL è divenuta una delle organizzazioni protagoniste dell'esperienza sindacale italiana perché ha saputo, fin dal suo sorgere, elaborare ed affermare una proposta solida sul piano sindacale. Una concezione peculiare ed innovativa che afferma con forza la sua validità ancora oggi, dopo mezzo secolo, in un contesto che da tutti i punti di vista, economico, sociale, politico e culturale, mostra la distanza percorsa da allora.

Lo sforzo per affermare e diffondere i caratteri fondamentali dell'organizzazione è il principale impegno della CISL delle origini. I connotati essenziali di questa proposta sono esaminati nei capitoli che seguono e illustrano i quattro pilastri di tale concezione: associazionismo, autonomia, contrattazione, aconfessionalità.

Autonomia

Con la parola «autonomia» nel linguaggio comune si intende la capacità di provvedere con mezzi propri alle proprie necessità e, in senso più ampio, la capacità di pensare ed agire liberamente, senza essere costretto a subire influenze estranee.

È qualcosa di più e di diverso dall'indipendenza, il non essere costretto da forze esterne e in qualche modo essere imprevedibile. La parola autonomia, invece, deriva dal greco *Autos*, “egli stesso” e *Nomos*, “legge”, e indica la libertà di vivere secondo le proprie leggi. È la capacità di stabilire le proprie regole di comportamento e di essere in grado di attenersi ad esse.

Questa definizione ci aiuta a capire scelte e comportamenti della CISL, una organizzazione per la quale l'autonomia è in primo luogo la capacità di scegliere in piena indipendenza i propri orientamenti e regole di comportamento. Condizione di questa capacità è l'essere in grado di provvedere con propri mezzi alle proprie necessità, in altre parole l'indipendenza economica. Per il sindacato significa trarre il proprio sostentamento dalle quote versate dagli iscritti, quindi non dipendere da altri che loro.

Il concetto d'autonomia sindacale rappresenta il punto sul quale la nostra organizzazione si è maggiormente qualificata nel realizzare un sindacato nuovo e dinamico. La prima autonomia di un sindacato è quella dal padronato, sia privato che pubblico. Senza contestare la legittimità della proprietà privata e della libertà di impresa la Cisl rappresenta interessi di parte, quelli lavoratori, e afferma la superiorità del lavoro sul capitale.

Alla autonomia dal padronato la CISL affianca l'autonomia nei confronti dei partiti politici, dai governi e dallo Stato, rompendo una lunga tradizione di condizionamento del sindacato, esistente nel nostro paese come in molti altri. Le confederazioni sindacali nate all'inizio del Novecento, CGdL e CIL, avevano un preciso riferimento politico e la CGIL, la nuova confederazione unitaria antifascista frutto del Patto di Roma del 1944, fu costituita per volontà dei partiti antifascisti e fu strutturata per correnti di partito. Per questo motivo la CISL ha rischiato l'incomprensione dei lavoratori, abituati a una relazione fra sindacato e partito amico, ed è stata oggetto di etichette improprie.

L'autonomia nei confronti dei governi e dello Stato si esprime con la valutazione del merito delle posizioni alla luce degli interessi dei lavoratori, senza né sudditanze né antagonismi preconfezionati verso partiti “amici” o avversari in quanto tali.

Sono principi che fin dalla nascita la misero in contrapposizione netta con la CGIL.

L'autonomia dai partiti assume un particolare valore negli anni cinquanta, quando 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 una organizzazione aperta ai lavoratori in quanto tali, indipendentemente dai loro orientamenti politici, una organizzazione dove il rispetto reciproco e la rinuncia alla prevaricazione di una ideologia sulle altre fosse la regola comune.

Il problema del rapporto fra sindacato e partiti non è stato importante solo al momento della nascita della CISL e nell'ambiente italiano. È sempre presente nella vita del sindacato e, sia pure con situazioni e soluzioni diverse, coinvolge, nel passato ed attualmente, tutte le esperienze sindacali. La CISL con il suo costituirsi afferma 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.

La scelta dell'autonomia non basta dichiararla una volta per tutte, richiede la capacità quotidiana di risolvere il dilemma del rapporto con politica. Il sindacato è spinto oggettivamente a

stabilire rapporti 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 dai partiti negli orientamenti che si dà, nelle decisioni che assume, negli uomini che lo dirigono.

Come si può vedere, quindi, nel sindacato coesistono due dimensioni: quella propriamente sindacale, quella direttamente politica. Attori della politica non sono solo i partiti e l'azione politica non si esaurisce in essi. Si pone la necessità di affrontare la questione per ogni organizzazione sindacale, ancor più per una organizzazione confederale che deve avere una visione complessiva sulla società e non limitarsi a curare gli interessi dei lavoratori di un singolo settore o gruppo professionale e ignorare il resto del mondo. Sulla possibilità di trovare un punto di equilibrio ottimale fra le due dimensioni si è discusso a lungo, da molti decenni; sul piano pratico, le soluzioni trovate e sperimentate sono risultate molte, diverse e, spesso, contrapposte le une alle altre. In generale possiamo ribadire quattro asserzioni:

1. nella storia secolare del sindacato è vivo, ricorrente e mutevole il dilemma fra l'autonomia del sindacato da una parte, e la necessità di una sua dimensione politica, dall'altra;
2. il problema dei rapporti fra sindacato e sfera politica, in particolare con i partiti politici, è presente in tutte le esperienze sindacali, anche in quelle che non lo esprimono in modo chiaro nei loro programmi;
3. l'esperienza insegna che i risultati più concreti ed avanzati sono stati conseguiti da movimenti sindacali con forte autonomia, con capacità di interpretare le vere esigenze dei lavoratori, evitando i pericoli del tatticismo politico o, all'opposto, delle azioni corporative e particolaristiche;
4. anche quando esistono le condizioni per ritenere accettabile un legame del sindacato con il partito, è comunque necessario un buon grado di autonomia del primo nei confronti del secondo perché il metodo sindacale contiene elementi di duttilità, di praticità, di esperienza che non sono riscontrabili altrove.

Abbiamo detto che la CISL ha dichiarato e praticato con decisione, fin dalla sua nascita, il principio dell'autonomia. Ciò provocò ostacoli anche da parte degli interlocutori più vicini. Come ha scritto Marongiu 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)». La CISL con la sua concezione del ruolo sindacale supera la tradizionale contrapposizione fra Stato e mercato e propone una alternativa: il ruolo dei corpi intermedi, delle associazioni di rappresentanza degli interessi. La Cisl porta una novità nel panorama culturale italiano: la visione pluralistica della società. Invece di assegnare allo Stato tutto il potere di definire norme per limitare e governare il mercato il modello pluralista chiede che sia garantito alle rappresentanze sociali uno spazio negoziale che si inserisce fra Stato e mercato.

Si tratta di realizzare quanto prefigurato dalla nostra Costituzione all'articolo 1 «L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro». È una Repubblica, non uno Stato. Lo Stato è parte della Repubblica, come lo è la società civile organizzata.

Protagonista della battaglia, sia all'interno sia all'esterno, per la nuova concezione del sindacato è Giulio Pastore. La figura di Giulio Pastore 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, come chiarisce ancora Marongiu, 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 tanto meno, della classe». Un sindacato che è solo sindacato, vero, sino in fondo, da capo a piedi.

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. Molta storiografia segnala Giulio Pastore solo come protagonista della spaccatura della confederazione unitaria nel 1948. Sono ben più importanti per la storia sindacale italiana gli strappi che realizzò con la tradizione sindacale e la sua area ideologica e politica rifiutando sia la comoda e burocratica formula del sindacato di diritto pubblico sia quella del sindacato confessionale.

Nel giugno 1950 si riunisce per la prima volta il Consiglio generale della CISL e adotta una mozione intitolata *Linee di indirizzo e obiettivi dell'azione sindacale* dove afferma che «il movimento sindacale si distingue per natura, finalità e metodo d'azione, da ogni altra organizzazione». Il suo essere autonomo, libero da obbedienze, lo rende in grado di perseguire l'affermazione dei diritti del lavoro, il cui non essere separabile dalla persona e dalla sua dignità gli dà supremazia rispetto al capitale. Il lavoro dipendente, l'impresa e l'investimento di capitale sono del tutto interdipendenti e allo stesso tempo hanno interessi diversi che entrano in conflitto. Conflitto da gestire per mezzo della contrattazione per arrivare a una più equa cooperazione le cui caratteristiche, ambiti e limiti non si possono definire a priori in astratto.

Purtroppo fra i datori di lavoro e le loro associazioni vi era l'aspettativa che l'avversione al comunismo fosse una resa senza condizioni al capitalismo. Rapidamente si resero conto dell'errore e l'ostilità al nuovo sindacato non rimase relegata nei luoghi di lavoro e ravvivò lo scontro sui rapporti sindacato-partito. Ne è testimonianza un passaggio nella relazione di Pastore al secondo Congresso CISL che si tenne a Roma dal 23 al 27 aprile 1955. «C'è stato già nella vita della democrazia italiana un episodio che deve farci stare in guardia. Si è cioè tentato un'altra volta di avallare sotto il manto della difesa della libertà la tutela del privilegio. Dopo il 18 aprile [1948] si è cercato di interpretare il moto liberatore del popolo come un avvenimento da volgere a utilità del mondo dei privilegiati». Sono parole assai dure, clamorose se si considera l'anno e l'occasione in cui furono pronunciate. Vanno quindi riviste le semplificazioni prodotte da certe superficiali interpretazioni sulla presunta acquiescenza della CISL del primo quinquennio, verso De Gasperi e Scelba ed i governi da essi presieduti. Del resto non mancarono occasioni, come si è detto, di verificare nel voto parlamentare profonde differenziazioni tra l'ala sindacale della DC ed il resto del partito su questioni fondamentali poste dal governo.

In quel secondo Congresso CISL del 1955 non si trascurò neppure di chiarire il nodo politico che era alla base del difficile rapporto con i partiti di governo. Pastore stesso nella relazione sottolineò come l'incremento notevole registrato dal reddito nazionale globale non avesse prodotto un aumento della quota destinata ai lavoratori, ma anzi fosse stato accompagnato da una diminuzione di questa. Pertanto Pastore polemicamente concludeva: «Dunque chi ha beneficiato dell'incremento del reddito e della produzione? Evidentemente non i lavoratori. Ecco allora la nostra politica salariale a livello aziendale, che mira appunto ad aumentare la partecipazione dei lavoratori alla ripartizione del reddito in sede di unità aziendale produttiva».

Affermazioni che mettono in luce la valenza «classista» dell'azione della CISL. La CISL rivendica reddito e potere per i lavoratori, tutt'altro dal predicare un'acquiescente attesa della benevolenza delle controparti datoriali. Affermazioni che non procurano grande solidarietà a Pastore nella DC, partito nel quale larghi settori erano strettamente legati agli ambienti della Confindustria. Proprio per questo Pastore insisteva sulla «necessità di un sindacato forte». E un sindacato forte ed organizzato trova spesso ancora oggi l'ostilità degli imprenditori, che non contestano in generale il

diritto all'esistenza di confederazioni e federazioni di categoria, ma in molti casi sono ostili alla presenza di forti strutture sindacali nella propria azienda. In quegli anni il contrasto era ancora più duro, con una classe imprenditoriale rozza ed incapace di intraprendere la via di un moderno sistema di relazioni industriali, ponendo ulteriori difficoltà alla novità del modello sindacale della CISL.

Queste tensioni emergono dal dibattito congressuale del 1955. Molto significativamente Carlo Donat-Cattin, nel momento stesso in cui ricordava la decisione con cui il sindacalismo cattolico aveva affrontato dolorose lacerazioni nel movimento sindacale italiano contrastando l'egemonia comunista nei duri anni dello stalinismo, ribadiva però che la CISL avrebbe dovuto «saper combattere con altrettanta durezza ogni manovra padronale di corruzione e di intimidazione, ogni ricatto teso dalla classe padronale».

Del tutto coerente ed ancora più audace, in quegli anni, è affermare l'autonomia ponendo il problema della compatibilità fra cariche politiche e sindacali sia a livello nazionale che periferico. Una questione aperta dalla CISL già nel 1955, quando, nella relazione della segreteria confederale si affermò che «A questo riguardo le nostre preoccupazioni sono di un duplice ordine: da una parte la volontà generale di salvaguardare l'indipendenza dei nostri dirigenti e dall'altro la volontà di evitare che gli impegni da assolvere in questo campo (impiego di tempo, ecc.) finiscano per incidere sulla efficienza funzionale del sindacato.». Nonostante perplessità e obiezioni la compatibilità permase per quasi due decenni. Lo stesso Giulio Pastore fu deputato per la DC dal 1948 al 1969. Era stato segretario organizzativo della DC nel 1946 curando la campagna elettorale per l'Assemblea Costituente. Ma negli anni in cui fu Segretario Generale della CISL, dal 1950 al 1958, rifiutò posizioni di responsabilità nella direzione del partito, ritenendole incompatibili con quelle assunte nel sindacato e tentò, invece, di costituire una sorta di presenza sindacale nel gruppo parlamentare DC. La questione fu definitivamente risolta nel 1969 quando il VI Congresso stabilì, prima e più di ogni altra confederazione italiana, una totale incompatibilità fra cariche sindacali e non solo l'assunzione, ma perfino la candidatura ad incarichi politici ad ogni livello.

Come si vede la scelta dell'autonomia non è mai stata facile per la CISL, consapevole che non può essere indifferente alla politica, in quanto essa incide sulle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori dipendenti, ma deve allo stesso tempo evitare di legarsi a schieramenti o partiti per mantenere sempre la libertà di valutare sul merito le loro proposte ed i loro comportamenti.

Da un lato vi sono state e vi sono ancora alcune fondamentali ragioni oggettive che spingono il sindacato a stabilire rapporti e legami con i partiti: la posizione di sfruttamento, di subordinazione, di marginalità dei lavoratori è tale nella società non meno che nei luoghi produttivi; la modificazione di tale posizione esige interventi e riforme che devono necessariamente essere affrontate a livello dello Stato e delle istituzioni politiche; i padroni e le classi privilegiate in genere condizionano e controllano lo Stato e, quindi, si presentano come la controparte dei lavoratori non solo nelle aziende ma egualmente sulla scena politica; i lavoratori, per difendere i loro diritti alla mobilitazione ed alla lotta e per evitare repressioni legislative o degli organi pubblici, devono avere un peso politico ed operare a livello politico.

Sull'altro versante ci sono fattori che spingono in senso opposto e sottolineano la necessità di autonomia del sindacato. Le azioni sindacali hanno contenuti, tempi di realizzazione, forme di lotta che risultano molto diversi da quelli tipici dei partiti politici. Il sindacato, come prima dicevamo, è e deve essere l'organizzazione dei lavoratori in quanto tali. Si occupa in primo luogo di salario, di orari e carichi di lavoro, di professionalità e di mansioni, di nocività e disagi dell'ambiente di lavoro; quindi ha un suo ambito peculiare ed irrinunciabile. Il partito si presenta con altri e differenti tipi di rappresentanza.

Nell'ultimo quarto dell'Ottocento, quando cominciarono a sorgere le prime organizzazioni dei lavoratori, questi erano completamente esclusi dai diritti politici. Il diritto di voto era ristretto a solo il 2% della popolazione. Fu allargato nel 1882 portando il rapporto fra elettori e popolazione al

7%. Era comprensibile un rapporto fra il sindacato e partiti, a quell'epoca pressoché esclusivamente il partito socialista per l'autoesclusione dei cattolici dalla vita politica. Il suffragio universale maschile arriva nel 1918, ma pochi anni dopo il regime fascista rende di fatto nullo questo diritto. Solo nel 1946 diventa effettivo il diritto di votare e candidarsi per uomini e donne che abbiano raggiunto la maggiore età. A questo punto tutti i cittadini italiani sono liberi di scegliere la propria rappresentanza politica. E la Costituzione all'art. 39 afferma che «l'organizzazione sindacale è libera». La legislazione italiana rende i lavoratori, uomini e donne, liberi di scegliere la loro rappresentanza politica e la loro rappresentanza sindacale.

Il sindacato è una delle più importanti manifestazioni di vitalità della società civile. Se questa associazione viene privata della sua autonomia non potrà più definire da sola i propri fini, i mezzi che vuole usare, le persone che intende associare, le strutture e le regole che si vuol dare. La sua identità e la sua funzione di espressione intermedia della società civile viene schiacciata da altre organizzazioni o dalle istituzioni pubbliche. Diviene elemento di un'altra organizzazione, chiudendo un canale di espressione di soggetti e mortificando la vita sociale.

Un'organizzazione sindacale non è sospesa nel vuoto. La sua identità vive in un contesto economico, sociale e culturale con cui interagisce. Il protagonista dell'attività di formazione degli anni fondativi, Mario Romani affermò che la formazione è attività che si è sviluppa «su forti, motivate premesse di carattere generale (...) intendo dire idee generali sull'uomo, sulla società e sul futuro dell'uomo e della società». L'autonomia, la capacità di darsi regole, di avere saldi principi, di elaborare le proprie scelte e comportamenti coerenti è un aspetto del potere culturale di organizzazione, della sua capacità di analisi e comprensione ad ogni livello del contesto in cui opera. Un nesso chiaro fin da subito a Giulio Pastore e ai nostri padri fondatori che fecero dell'attività di formazione un elemento strutturale della CISL, sia a livello di base sia per il gruppo dirigente.

Un fatto esemplare dimostra quanto fosse considerata cruciale la formazione: il primo corso lungo per dirigenti inizia a Firenze a il 15 ottobre 1951, addirittura un mese prima del primo congresso della CISL, che ne definì lo statuto. Collocare il Centro Studi a Firenze è stato un modo concreto per mostrare e realizzare allo stesso tempo la distinzione fra l'attività formativa e i processi decisionali negli organismi. Il rapporto con gli intellettuali, la formazione, servono prima della decisione per capire quali sono le scelte possibili e le loro implicazioni. Servono dopo la decisione per approntare le strutture e compiere tutte le attività necessarie per realizzarla. Ma l'attività formativa e chi la preside non sono né i soggetti né i luoghi delle decisioni.

Non basta la capacità di elaborare una sua posizione funzionale agli interessi dei lavoratori attivi e pensionati, occorre costruire consenso attorno ad essa. Cercare simpatia e solidarietà dal pubblico in generale è assolutamente necessario, pur non è facile. La comunicazione dei propri obiettivi, di quello che si sta facendo per raggiungerli e dei risultati conseguiti di volta in volta non è un'attività accessoria. È un elemento indispensabile per l'efficacia dell'azione sindacale.

Riguardo al rapporto con l'opinione pubblica è importante che i sindacati ottengano legittimazione dai media. C'è una catena della legittimazione che dai media raggiunge il pubblico, per poi influenzare le percezioni dei lavoratori, dei datori di lavoro e dello Stato nello stesso modo.

La posizione della CISL rispetto ai media non facile per due ordini di motivi. In primo luogo perché i media e i personaggi che guardano con favore al sindacato hanno prevalentemente un orientamento politico-cultura "di sinistra", per usare una classificazione datata ma ancora efficace. Questo li porta nella stragrande maggioranza dei casi a considerare in modo prioritario, talvolta esclusivo, la CGIL quasi che questa fosse l'unico sindacato. I soggetti con orientamento politico culturale diverso sono per la gran parte ostili al sindacato, a qualsiasi sindacato, CISL compresa,

Una seconda difficoltà per la comunicazione della cultura sindacale CISL è quella di cui è vittima in genere l'approccio riformista. Il gradualismo difficilmente scalda i cuori, accende le passioni. È fatto di pazienza, lungimiranza, perseveranza. E questo lo rende bersaglio di facili

retoriche secondo le quali ciò che viene perseguito “è troppo poco”, oppure sarebbe valido ma “è troppo tardi” o ancora “ci vorrebbe ben altro”. Retoriche che attaccano il gradualismo e spesso rischiano di sostenere l’immobilismo, il non far nulla per evitare di fare poco.

Queste difficoltà impongono un impegno continuo nella comunicazione, sia all’esterno che all’interno dell’organizzazione. Comunicare sempre, con costanza e attenzione. In ogni settore, territorio, azienda occorre far vedere che cosa è la Cisl.

Far vedere che è una organizzazione di persone che non sono diverse dai loro colleghi e dal resto della popolazione, con le stesse preoccupazioni e speranze, con l’unica differenza che fatta da chi iscrivendosi si assume la responsabilità di sostenere economicamente questa organizzazione. Poi c’è chi fa un passo in più nell’impegno, alcuni assumono ruoli di rappresentanza nei luoghi di lavoro, altri a tempo parziale o pieno nelle federazioni di categoria, nelle strutture confederali o di servizio.

Far vedere che questo impegno è apprezzato: lo dimostrano i numeri delle iscrizioni, dei voti alle elezioni RSU, delle utenze ai servizi.

Far vedere che questi dati sono il frutto di un impegno portato avanti con coerenza da decenni in una organizzazione che ha considerato la formazione a tutti i livelli un elemento essenziale, insopprimibile del suo essere.

Far vedere che è l’unica organizzazione sindacale realmente autonoma, che a nessuno è subalterna e per questo non rifiuta mai a priori il confronto.

• **Associazionismo**

La parola «associazione» significa un insieme di persone riunite, organizzate ed operanti per il conseguimento di un fine comune. Con questa parola affrontiamo la questione della struttura organizzativa del sindacato. La CISL concepisce il sindacato come associazione di iscritti. Risponde a loro. Non solo sono gli unici ammessi a decidere e votare negli organismi interni, ma sono il principale riferimento per le decisioni nelle politiche contrattuali ad ogni livello, anche se i risultati si applicano a tutti. Il concepire il sindacato come associazione di iscritti è innovativo per la tradizione sindacale italiana e coerente con gli altri principi dell'autonomia, del metodo contrattuale e dell'aconfessionalità.

La libertà d'associazione gode di uno statuto speciale nel sistema internazionale dei diritti umani: è un diritto che rende possibili il godimento di altri diritti. Non è simmetrica alla libertà di associazione datoriale, richiede una protezione più forte per compensare la debolezza strutturale del lavoro. Questa condizione non è tanto un privilegio quanto una responsabilità derivante dal trattare questioni inerenti la dignità della persona umana e l'uguaglianza fra esseri umani. Una responsabilità innanzi tutto e soprattutto verso i propri iscritti, poi verso i lavoratori coperti da contratti collettivi, poi verso i lavoratori in generale e infine verso l'intera cittadinanza.

Ovviamente i sindacati non sono le uniche organizzazioni che hanno fini di eguaglianza e solidarietà e che sostengono una democrazia pluralista e partecipativa. Ci sono partiti che hanno posizioni analoghe. Inoltre oggi sono sempre più presenti associazioni basate sull'identità (genere, etnia, età, disabilità, ecc.) o su altri fini sociali e ambientali che parzialmente possono corrispondere a quelli del sindacato, oltre ad associazioni con diversissimi fini a sostegno di interessi particolari di cittadini. Ma rispetto a tutte queste i sindacati hanno un'altra natura, sono una cosa differente. I sindacati, e le altre organizzazioni di rappresentanza, sono differenti dalle altre associazioni che costituite con un fine specifico. I sindacati sono vincolati a curare le condizioni e gli interessi dei soci e sostenitori. Le altre associazioni sono responsabili solo verso il loro obiettivo nel loro ambito.

Il sindacato è una organizzazione che sorge per iniziativa dei lavoratori ed è composto solamente dai lavoratori che volontariamente decidono di farne parte. Può rappresentare di fatto nei contratti anche gli altri, quelli non iscritti, ma essi non hanno diritto a determinare la vita e gli orientamenti del sindacato. La CISL respinge la visione del sindacato come istituzione pubblica e, nello stesso tempo, il sindacato come parte di un movimento operaio la cui massima espressione è un partito politico, quello della classe operaia (il partito comunista, nella tradizione che è stata prevalente in Italia). Avanzamento della giustizia sociale, costruzione di comunità, soddisfazione individuale, mutua responsabilità e solidarietà sono virtù alle radici del sindacato, necessarie in passato e adesso. 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». Per questo, fin dalle origini, la CISL ha realizzato un ingente sforzo di formazione dei militanti e dei rappresentanti a tutti i livelli.

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 proposta CISL di raccogliere le adesioni per federazioni di settore di attività (dette anche "categorie": chimici, tessili, meccanici, sanità, scuola, ecc.) era per lo più nuova nel panorama sindacale italiano. In Italia, a metà del secolo scorso, le forme organizzative conosciute erano

essenzialmente due. Quella generale, detta orizzontale, che aveva come riferimento un territorio e raccoglieva l'adesione e la mobilitazione di tutti i lavoratori di una determinata area geografica. L'altra era quella di mestiere, che organizzava tutti i lavoratori che esercitassero un determinato tipo di mestiere (fornaio, tipografo, macchinista, sterratore, ecc.) indipendentemente dalla struttura aziendale in cui erano inseriti. Due forme apparse in Italia tra la fine dell'ottocento e l'inizio del novecento, inadeguate all'industria moderna che comincia ad affermarsi in quegli anni in Italia. Lo sviluppo industriale mette al centro l'azienda, una struttura organizzativa in cui concorrono diverse figure ed in cui il peso dei lavoratori con elevata professionalità e specializzazione (l'operaio di mestiere) è reso meno rilevante dal ruolo delle macchine. La CISL è convinta che lo sviluppo in Italia 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. Puntare sull'industria è una convinzione che oggi può sembrare facile e scontata, invece allora molti pensavano se permanesse un sistema prevalente di piccole imprese artigianate. Negli anni Cinquanta l'Italia era segnata profondamente dalle distruzioni della guerra e da squilibri territoriali, il settore più importante dal punto di vista dell'occupazione era ancora l'agricoltura.

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 l'azienda (l'unità produttiva) l'elemento centrale della produzione della ricchezza, è soprattutto nell'azienda che il lavoratore deve assumere peso e responsabilità. Un opuscolo formativo degli anni Cinquanta, "Il sindacalismo libero", edito dalla UST di Modena 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 è riuscito ad avere 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.

Ogni novità crea dubbi, incomprensioni e 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 la 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.

Per la CISL, in concreto, tutto ciò ha significato fare dell'organizzazione di categoria il fondamento della rappresentanza del sindacato. La categoria rappresenta la formula organizzativa e di mobilitazione tipica delle esperienze associative mature. Essa è adatta per depotenziare le valenze squisitamente politiche. Un'organizzazione in cui prevale la struttura confederale è più portata a progetti intercategoriale che unificano l'insieme dei settori piuttosto che alla contrattazione di settore e di azienda. La rilevanza delle categorie nella confederazione appare congeniale all'affermazione dell'autonomia; è funzionale all'azione propriamente sindacale ed al sindacato come agente contrattuale e non come servizio o attore politico (in senso stretto). L'autogestione delle categorie risponde al principio che l'organizzazione si adatta alle esigenze ed alle condizioni oggettive, nelle quali i lavoratori si trovano e, conseguentemente, presuppone il decentramento e l'articolazione dell'iniziativa contrattuale.

È questa l'impostazione organizzativa della CISL, fin dai suoi inizi. Rispetto ad essa, vengono osservati due aspetti distorsivi. Il primo, limitato agli anni cinquanta, consiste nello scarto fra la teoria e la pratica, nel senso che anche la CISL, conformemente al clima sindacale del periodo e per ragioni inerenti alla sua costruzione, appare prevalentemente centralizzata e con un preminente potere confederale. Il secondo è relativo alla confluenza nella organizzazione di numerosi «sindacati autonomi», portatori di un concetto di autonomia e di categoria sensibilmente diverso (di categoria professionale ed occupazionale piuttosto che di categoria industriale) e, quindi, estraneo al patrimonio che la CISL stava accumulando.

La centralità del sindacato come organizzazione, in primo luogo di categoria, viene riscontrata egualmente nell'impronta e nelle vicende della sezione sindacale aziendale (Sas) durante gli anni cinquanta. In clima di centralizzazione, la Sas si configura come strumento di decentramento e coerente con la focalizzazione del potere contrattuale nei luoghi di lavoro. Qui la CISL anticipa di gran lunga le altre organizzazioni e crea le premesse per un metodo di lavoro del militante e dell'attivista sindacale che si confronta concretamente con le condizioni oggettive dei lavoratori e con i presenti e potenziali temi della contrattazione. È la strada per l'affermazione del mestiere del sindacato, tipico della CISL, nella dirigenza e nei quadri aziendali.

Tuttavia, le Sas non vengono ideate come agenti contrattuali. Fino alla metà degli anni sessanta sono, piuttosto, organi di proselitismo, di propaganda, di apprendimento della logica sindacale ed appaiono controllate ed ausiliarie rispetto a quello che allora è protagonista della contrattazione, e cioè la federazione provinciale di categoria. La fabbrica è il luogo privilegiato del contratto ma essa viene conquistata dall'esterno, dal sindacato. Le Sas sono, in parte, la sede di partecipazione degli attivisti; in buona misura, il riflesso del sindacato esterno, al quale preparano il terreno per la sua presenza nell'unità produttiva. L'essere associazione (ovvero il potere degli iscritti) è congiunto all'essere organizzazione, che garantisce continuità di iniziativa, memoria, orientamento, coordinamento. Oggi questa dimensione si esprime ancora nelle Sas o nei collettivi CISL di categoria, piuttosto che nella struttura che riunisce le rappresentanze delle varie organizzazioni sindacali in azienda, la RSU.

L'idea del sindacato associazione è ovviamente legata al numero degli aderenti. È importante, ma non è tutto: un sindacato mal organizzato e senza idee, anche se numeroso, non sarebbe in grado di raggiungere i suoi scopi. Però nemmeno li raggiungerebbe se non fosse in grado di fare del proselitismo, cioè di fare presa sui lavoratori in un numero sempre più alto. Non è possibile la promozione dei lavoratori se loro stessi non partecipano alla vita dell'organizzazione che la promuove.

L'appello all'impegno diretto dei lavoratori incontra ancora oggi non poche difficoltà e ne incontrava di maggiori alla metà del secolo scorso. Oltre alla frequente ostilità da parte imprenditoriale è purtroppo diffuso fra i lavoratori un approccio burocratico ed opportunistico verso il

sindacato. Burocratico perché considera il sindacato come una sorta di ufficio pubblico dove ci si può recare per conoscere l'ammontare delle competenze dovute, oppure se ci sono norme che permettono di risolvere un particolare problema, spesso personale, come se il contratto nazionale fosse una sorta di tariffario definito da un potere pubblico sopra le parti. In troppi casi si crede di non avere nessun dovere nei suoi confronti, al massimo quello del pagamento del servizio prestato di volta in volta. È un approccio opportunistico perché si sa che il sindacato vive grazie al sostegno economico ed all'impegno attivo di iscritti e militanti, ma si preferisce gravare sulle loro spalle, magari criticandone l'operato, che assumersi la propria quota di responsabilità iscrivendosi ad un'organizzazione sindacale.

Una sensata richiesta di condividere il sostegno al sindacato, chiedere ai colleghi di iscriversi al sindacato, invitare a farlo amici e parenti sia lavoratori che pensionati dovrebbe essere spontaneo per ogni iscritto. Con cautela dove comporta dei rischi l'ostilità datoriale, ancora troppo ampia e radicata. Anche in ambienti sindacalizzati l'iscrizione può esporre ritorsioni di vario genere, nella progressione di carriera, nei turni di lavoro, nella sede. Occorre vigilanza e reazione da parte delle rappresentanze aziendali in casi del genere. Inoltre ci sono casi in cui è comprensibile che l'adesione al sindacato non sia visibile. In tutti questi casi occorre esser chiari sulle opportunità e sui rischi, spiegando quale può essere il supporto legale del sindacato.

Iscriversi. Meglio di tutti alla CISL. Comunque ritengo che sia più rispettabile l'adesione ad un'altra organizzazione che il godere dei vantaggi della azione sindacale gratis. Se poi ci sono critiche da fare le occasioni e gli spazi di partecipazione attiva non mancano. La partecipazione attiva necessaria per la vita del sindacato ma non è una esigenza uguale per tutti: per qualcuno è una opportunità, un beneficio, mentre per altri è un costo che si aggiungerebbe al peso di altri impegni quotidiani. Comunque ogni adesione è un fatto positivo, e anche ottenere l'adesione di membri passivi che pagano le quote è un fine giusto.

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 nella generale elevazione economica, sociale e politica di tutto l'insieme dei lavoratori dipendenti, compresi quelli atipici. In questo senso interviene verso 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 attraverso istituti, commissioni e osservatori, la tutela individuale attraverso una vasta gamma di servizi.

Nella concezione della CISL c'è solo un modo affinché tutti i salariati, la classe operaia, i lavoratori, possano costituire un soggetto capace di incidere nella storia in modo efficace: tramite il sindacato. L'esperienza di tutto il mondo lo conferma: dove c'è contrattazione c'è sindacato, senza sindacato non esiste contrattazione. La rappresentanza sindacale è il luogo che consente ai valori ed alle figure del mondo del lavoro di divenire protagonisti e di perseguire reali interessi materiali ed ideali. Il sindacato si sorregge con il sostegno e la partecipazione degli associati, ma deve scegliere le strutture organizzative che sono in grado di realizzare meglio questo modello sindacale e facilitare la sua penetrazione, specie negli ambienti di lavoro.

Ci sono due modi di guardare e descrivere l'azione sindacale. Con lo sguardo alla base, nei luoghi di lavoro, dove i lavoratori, iscritti e non, e le rappresentanze sindacali si impegnano per il rispetto dei contratti e delle norme esistenti e per la contrattazione aziendale, in una parte purtroppo ancora minoritaria delle imprese italiane. Con lo sguardo al vertice delle federazioni di categoria e delle confederazioni che trattano con il governo, con le associazioni datoriali sui temi del mercato del lavoro, del fisco e del welfare. Spesso molte fasi, formali e informali, di questi negoziati restano nell'ombra, lontani dalle esperienze quotidiane dei lavoratori, ma il loro esito può avere un impatto esteso e forte su eguaglianza, eque condizioni di lavoro e di vita. Sono due livelli di azione, che hanno caratteristiche diverse, con tempi, modalità specifici. Ma si sostengono reciprocamente. È un errore

considerarli separatamente. Distinguerli e, tanto più, contrapporli è un'operazione di comunicazione che viene fatta proprio con l'intento di indebolire il sindacato e la capacità dei lavoratori di tutelare i propri interessi grazie a rappresentanze organizzate. Chi afferma che il "vero" sindacato è solo quello che lotta nel posto di lavoro oppure che l'unico sindacato esistente è un vertice staccato dal mondo reale, di cui diffidare, manda messaggi che hanno lo scopo di denigrare e indebolire l'attività sindacale. L'associarsi al sindacato è nato nelle fasi originarie comprendere la sua necessità a livello aziendale, dall'osservarla e apprezzarla. Oggi l'attività questo resta importante ma si è ampliato lo sguardo e il recarsi nelle sedi sindacali per godere dell'attività di servizio delle federazioni di categoria e dell'ampia gamma di servizi offerti dalla CISL implica la consapevolezza dei due livelli di attività sindacale o, quanto meno, apre la strada alla sua comprensione.

Contrattazione

Il fine del sindacato è tutelare e promuovere gli interessi dei suoi rappresentati. Il modo per farlo è stabilire regole su retribuzione, su condizioni di lavoro e rapporto fra lavoratori dipendenti e datori di lavoro. Per non lasciarle all'arbitrio del datore di lavoro ci sono solo due alternative: la legge o la contrattazione collettiva. La scelta della CISL è netta: la via maestra per la regolazione, coerente con la concezione di autonomia e libera associazione è la contrattazione collettiva. La contrattazione collettiva è il metodo per risolvere il conflitto di interessi fra datori di lavoro e lavoratori tramite un accordo, il contratto collettivo, delle due parti (un singolo datore di lavoro o una associazione e una o più organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori) che definisce regole che dovranno essere rispettate in qualsiasi rapporto di lavoro che faccia riferimento a quel contratto.

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.

Il potere vincolante delle leggi è maggiore di quello di un contratto: la legge "è uguale per tutti" e tutti sono tenuti a rispettarla. Il contratto vincola solo i soggetti che lo sottoscrivono. Nel sistema delle relazioni industriali italiano la regolazione tramite la contrattazione collettiva prevale in modo netto sulla legge, nel senso che le norme contrattuali sono preponderanti per l'estensione, la capillarità e l'efficacia. Per l'estensione in quanto nel momento in cui scrivo il 97% dei rapporti di lavoro esistenti in Italia è coperto da un contratto collettivo nazionale. Per capillarità in quanto i contratti di settore colgono aspetti specifici del lavoro nel settore, ulteriormente sviluppati dalla contrattazione di secondo livello, aziendale e territoriale che si realizza in una parte minoritaria delle aziende ma grazie al fatto di essere praticata nelle aziende più grandi copre almeno il 60% dei lavoratori dipendenti. Per efficacia perché le strutture sindacali, in primo luogo le rappresentanze aziendali, sorvegliano sulla corretta applicazione delle norme contrattuali. La strada indicata dalla CISL ha avuto successo. Possiamo dire che la storia dei rapporti sindacali in Italia è soprattutto storia della contrattazione ed il suo andamento è un buon indicatore della rilevanza del sindacato nel nostro paese. In Italia, come in ogni paese del mondo, la contrattazione esiste perché ci sono lavoratori che si sono associati in un sindacato che ha avuto la forza di porsi come interlocutore ai datori di lavoro ed alle loro associazioni, impegnandoli in una trattativa fino al raggiungimento di un accordo. Non conta solo la forza di pressione. Un fattore fondamentale del suo sviluppo è l'esigenza da parte dei datori di lavoro di avere regole certe nei rapporti con i dipendenti, sostenute dal consenso di entrambe le parti e che permettano di governare la produzione di beni e servizi in modo d'affrontare con successo la concorrenza, oggi globale, delle altre imprese che operano nel settore. La forza del metodo contrattuale sta nella reciproca legittimazione delle parti, del pieno riconoscimento del loro diritto a rappresentare interessi diversi con uguale diritto all'esistenza. Quindi da un lato il lavoro, dall'altro il capitale ed il profitto. La CISL ne riconosceva il diritto all'esistenza. Non allo strapotere, non alla mancanza di limiti, ma sì all'esistenza. Non era un fatto banale in un'epoca in cui il modello dell'URSS non aveva ancora pienamente dimostrato la sua ingiustizia interna e la sua incapacità a dare benessere.

Anche la legge può avere una origine sindacale. In questo caso significa che il sindacato si è impegnato nel presentare di una proposta di legge e sostenerla con la sua mobilitazione. Un evento

raro nell'esperienza sindacale italiana degli ultimi decenni. Ciò non significa che la regolazione legislativa sia del tutto estranea all'azione sindacale; anzi oggi i rapporti fra legge e contrattazione sono più sfumati e si muovono in entrambi i sensi. Ci sono leggi che sono il recepimento da parte dell'organo legislatore di accordi contrattuali. Un esempio storico è la legge 300 del 1970, lo Statuto dei lavoratori, che in gran parte ha recepito norme definite dalla contrattazione degli anni precedenti. Ma il recepimento nella legge di accordi contrattuali non si è solo realizzato più volte a livello nazionale ma addirittura per l'Unione Europea gli art. 153 e 154 del Trattato di Lisbona lo indicano in modo esplicito come possibile percorso per la formulazione di leggi europee su temi sociali.

La relazione fra contrattazione e legge può anche avere una direzione opposta, quando la legge rimanda alla contrattazione la definizione di alcune norme, assegnandole un potere esclusivo su determinati aspetti.

Sia per la contrattazione che per il sostegno ad una legge sono decisivi i rapporti di forza fra le parti. La quantità e la qualità della mobilitazione è sempre importante mostra: in maniera concreta il grado di consenso dei lavoratori verso le proposte sindacali. Non a caso alcune di queste svariate forme di manifestazione 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. Cortei, manifestazioni di piazza o altro, hanno principalmente lo scopo di far conoscere scopi e caratteristiche dell'azione sindacale attraverso iniziative che lo rendano "visibile". Una visibilità che cambia secondo le situazioni e le epoche e che, oggi, ha spesso un interlocutore importante (ma non l'unico) nei mezzi di comunicazione di massa vecchie nuovi.

Occorre trovare forme di azione anche non tradizionali che siano poco costose per i lavoratori e efficaci verso la controparte, catturino l'attenzione dei media e il favore del pubblico, quindi preparato con una adeguata campagna di informazione che susciti solidarietà e, fondamentale nei servizi pubblici, indirizzi le recriminazioni verso la parte datoriale per i disagi che comporta.

Lo sciopero segna un picco dell'azione sindacale, sebbene non sia un componente essenziale. Si realizza quando il sindacato vuole dimostrare il proprio il grado di consenso e il suo potere organizzativo alla controparte. Sul versante esterno lo sciopero è una manifestazione di potere e sul versante interno è un metodo per consolidare ulteriormente l'unità dei lavoratori, alimentando il sentimento di comunità attiva. È sempre costoso per i lavoratori, deve essere costoso, ma non letale, per la controparte. Non è mai stato facile e privo di rischi e oggi incontra nuove difficoltà.

Ricordare l'importanza di scioperi e manifestazioni può apparire banale. Lo era meno alla metà del novecento, quando c'era nei rapporti di forza un notevole vantaggio della parte imprenditoriale ed esercitare il diritto di sciopero era sia costoso in termini economici sia rischioso per le ritorsioni cui esponeva. Ciò nonostante la CISL dichiarava che il metodo contrattuale sostenuto dallo sciopero era la via principale per affermare i diritti dei lavoratori e migliorare la loro condizione. Un buon esempio è il testo di un opuscolo formativo edito nel 1954 da una struttura CISL territoriale: «La contrattazione e lo sciopero come strumenti fondamentali dell'azione del Sindacalismo democratico». L'opuscolo, esempio delle pubblicazioni formative della CISL di quei tempi, affermava che uno degli scopi fondamentali del sindacato è stipulare, in seguito ad una azione autonoma, il contratto con la controparte. È una azione che non può avere successo se non ha la possibilità di essere sostenuta, quando e come occorre, dallo sciopero. Si può affermare che lo sciopero ed il contratto sono momenti e aspetti diversi dell'azione unica del sindacato. Si completano e si sostengono a vicenda e, complementari, sono tutti e due indispensabili. L'opuscolo proseguiva sostenendo che la contrattazione presenta una efficacia superiore rispetto alla legge in quanto maggiormente dinamica. In generale la legge non può fare ottenere ai lavoratori nuove conquiste anche per la scarsa possibilità del sindacato di influire in modo forte e diretto sulla formazione delle leggi. Inoltre una legge sul lavoro trova applicazione integrale e corretta in quei luoghi in cui i

lavoratori organizzati ne impongono il rispetto. Ciò conferma una verità ancora attuale: i lavoratori possono ottenere e mantenere solo quei miglioramenti che sono capaci di presidiare con le loro forze organizzate.

La CISL riteneva che il capitalismo poteva offrire una prospettiva di miglioramento materiale per milioni di italiani in condizioni di povertà. A quel tempo non era ancora chiaro il confronto tra diversi modelli di capitalismo emerso alla fine del ventesimo secolo. L'adesione della CISL al capitalismo non era incondizionata. Il modello che ha sostenuto fin da quell'epoca è una economia mista, in cui sono presenti imprese private, pubbliche, cooperative con un sistema di welfare espresso non solo dallo Stato e non esclusivamente sostenuto dalla spesa pubblica, in cui va tutelato sia il mercato sia il ruolo di governo e indirizzo pubblico dell'economia.

Il principale riferimento per la concezione della contrattazione collettiva da parte della CISL è la cultura sindacale anglosassone, in particolare statunitense. Una concezione della contrattazione collettiva sintetizzata mirabilmente dall'economista e storico del lavoro Selig Perlman (1888-1959): «La contrattazione collettiva non è soltanto uno strumento per levare i salari e 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 maggiore sicurezza e libertà per i loro singoli membri. Come tale, questa tecnica non appare confinata nella vita economica, ma si manifesta parimenti nell'azione politica, nell'attività legislativa, in quella giudiziaria, nella vita amministrativa, nell'attività educativa, nella propaganda, e nei rapporti fra gruppi religiosi».

Fra i pochi che comprendono l'origine e la solidità dei riferimenti culturali internazionali della CISL merita di essere segnalato Bruno Trentin. Mostrò una lucidità maggiore di molti della sua organizzazione, la CGIL. Nel 1962 scrisse che l'ideologia sindacale e le tesi di relazioni industriali della Cisl non derivano dal pensiero sociale della Chiesa bensì «riflettono direttamente, senza mediazione alcuna, le concezioni degli esperti sindacali americani di relazioni industriali (...) e della integrazione del lavoratore nella azienda (...) per la Cisl mezzo fondamentale per la realizzazione dell'integrazione fu l'estensione del concetto di contrattazione a tutti i livelli della vita economica, aziendale e nazionale»

La CISL negli anni cinquanta afferma il principio del metodo contrattuale coniugandolo con lo sviluppo economico del paese. Ovvero contrattare con due linee guida sul quando contrattare e sul dove contrattare. Da un lato contrattare quando si realizzassero aumenti di produttività, di modo che l'incremento del reddito dei lavoratori fosse connesso a crescite reali di ricchezza. In caso contrario l'aumento salariale si sarebbe trasferito sui prezzi, generando inflazione e annullando ogni eventuale conquista salariale. Dall'altro lato contrattare in ogni luogo in cui si realizzassero aumenti di produttività. In caso contrario l'aumento di ricchezza si sarebbe trasferito sui profitti, riducendo la quota percentuale di reddito ricevuta dai lavoratori. Quindi fare non solo accordi nazionali intersettoriali, ma anche contratti nazionali di settore, in altre parole di categoria, e contratti di impresa (azienda o gruppo). Una articolazione di livelli che allora sembrava impensabile e che si realizzerà solo alla fine degli anni sessanta. In particolare l'ipotesi della contrattazione aziendale incontrò resistenze, oltre che quelle ovvie della parte imprenditoriale, anche da parte della CGIL che accusava la proposta CISL di dividere i lavoratori ed indebolire la difesa del livello minimo comune. La risposta fu ed è ancora oggi che la contrattazione decentrata ha carattere integrativo e non alternativo e presuppone la contrattazione collettiva nazionale dei minimi, la loro difesa e il loro miglioramento, ma non rinunciare ai margini di guadagno frutto della produttività aziendale.

La contrattazione articolata su due livelli, nazionale e decentrato aziendale o territoriale, permette anche di governare meglio il mercato del lavoro, in cui si muovono lavoratori con

competenze e potere contrattuale diverso. Cercare di negare queste differenze sarebbe inutile, anzi dannoso per il sindacato e per i lavoratori stessi. Infatti darebbe alle aziende il monopolio nella tutela di tali differenze, facendo sì che il desiderio dei lavoratori di vedere premiate le proprie capacità avrebbe come unica strada la contrattazione individuale con l'azienda. In questo modo l'interesse individuale entrerebbe in un conflitto insanabile con la regolazione collettiva, che verrebbe relegata a rappresentare solo gli interessi dei lavoratori più deboli, privi di qualsiasi potere contrattuale come singoli, senza la possibilità di allearsi con quelli più forti per la tutela di tutti.

Solidarietà non significa egualitarismo: significa solo che tutti (anche se in posizioni diverse) debbono interessarsi degli altri. E questo è assicurato dal fatto che tutti fanno parte di un'unica organizzazione che ha come scopo il miglioramento generale delle condizioni dell'insieme dei lavoratori dipendenti e, oggi, anche dei così detti "atipici".

La prima enunciazione di quella che poi si sarebbe chiamata «contrattazione aziendale» si trova in una «memoria» che fu discussa e approvata dal Consiglio generale della CISL in una riunione tenutasi a Bari il 4-5 gennaio 1951; vi è delineata la filosofia originaria della confederazione, così riassumibile: razionalizzare la struttura dell'azienda per aumentare la produttività e i margini di guadagno dell'imprenditore e per consentire spazio più ampio alle rivendicazioni salariali e normative. Il documento di Bari fu pubblicato dalla CISL in un opuscolo, significativo sin dal titolo: «I lavoratori difendono l'Italia, l'Italia difenda i lavoratori». Vi si affermava, fra l'altro, che «nell'ambito di un generale sforzo», i lavoratori erano pronti «a rinunciare a rivendicazioni salariali d'ordine generale» che non fossero «connesse ad incrementi effettivi della produttività del lavoro».

Il dibattito di quegli anni mette in luce che la contrattazione, nelle sue varie articolazioni nazionale, 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. Nella situazione economica italiana non si può trascurare il dato della disoccupazione, che in alcune aree del paese ha livelli assai gravi. L'azione contrattuale non può mancare lo scopo di accrescere, o almeno mantenere, l'occupazione. Questo è definito come il vero "solidarismo realistico".

Non esiste la formula della solidarietà e dell'equità da applicare in ogni tempo e ogni luogo. Ci si muove sul filo di un difficile equilibrio. 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 va contro il principio della solidarietà retamente intesa la teoria della «categoria di punta», cioè della piena correttezza e legittimità del comportamento di quelle categorie che vanno avanti nelle conquiste sindacali solo perché hanno la forza organizzativa per farlo ignorando l'impatto della loro iniziativa sugli altri lavoratori. 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. Non mancano tali contraddizioni fra i lavoratori. Ad esempio nel settore dei trasporti alcune aree professionali, come ad esempio i piloti degli aerei o i macchinisti dei treni, hanno un elevato potere contrattuale, ma il loro grado di efficienza condiziona l'intero sistema economico.

L'esatta data di nascita della proposta di contrattazione aziendale va collocata al 24-26 febbraio 1953, quando il Consiglio generale della CISL si riunì a Ladispoli, presso Roma. Nella relazione introduttiva, Dionigi Coppo, segretario confederale, riassunse così il significato della linea che era stata elaborata:

«Si è fissato un principio ispiratore che regge tutto il sistema, e cioè le possibilità reali di miglioramento dei salari e delle condizioni di lavoro sono strettamente collegate allo sviluppo dell'efficienza e della redditività del sistema. Da cui discende: da una maggiore efficienza e redditività

si può ottenere il miglioramento della posizione sociale dei lavoratori come gruppo in seno alla comunità nazionale, e la possibilità di aumentare la forza, la presenza, l'importanza del movimento sindacale. (...) La CISL ritiene più facilmente e vantaggiosamente perseguibile l'attribuzione ai lavoratori di una quota di reddito sempre crescente in presenza di un volume globale di reddito sempre crescente».

Sulla base di queste premesse, riconducibili in qualche misura alla tesi «partecipazionistica» espressa nel 1945 dalla corrente sindacale cristiana per i consigli di gestione, la mozione conclusiva di Ladispoli affermava che la politica contrattuale del sindacato «deve sempre più adeguarsi allo stretto rapporto che la lega a quella diretta ad esaltare al massimo l'efficienza del sistema economico nazionale e quella delle sue unità produttive».

Il Consiglio generale di febbraio del 1953 era focalizzato sugli aspetti retributivi. La successiva sessione di ottobre allarga l'attenzione dell'iniziativa a livello aziendale su tutta la materia non salariale delle prestazioni lavorative. Si afferma che non possono essere ignorati gli effetti sul lavoro delle innovazioni tecnologiche. Le possibilità di umanizzazione del lavoro non possono essere affidate all'iniziativa più o meno illuminata dell'imprenditore o della direzione del personale.

La formulazione originaria, nel collegare la richiesta di aumenti salariali ad aumenti reali di produttività, può far immaginare che questa condizione riduca la resistenza da parte padronale. Una illusione che è stata anche presente, ma che i fatti si sono incaricati di smentire, mostrando altresì che la CISL, quando era necessario, sapeva esprimere adeguati livelli di conflittualità e mobilitazione. Accanto alla mobilitazione per vincere le resistenze padronali si operò per dividere il fronte avverso e mostrare la compatibilità fra risultati economici delle imprese e piena cittadinanza del sindacato al loro interno. Su questa linea si esprime il lavoro di Mario Romani nell'elaborazione del progetto di riforma dello Statuto dell'IRI alla fine del 1954. Sul piano salariale proponeva l'articolazione della retribuzione differenziata, basata su tre elementi: minimo generale, contributo personale, efficienza globale dell'unità produttiva. Il riconoscimento economico, indispensabile per un corretto impiego delle risorse umane «deve riposare sul solido terreno delle parti interessate», facendo della contrattazione collettiva uno degli elementi più rilevanti e stabili.

Si avviava così un lungo percorso contrattuale, che vide i primi riconoscimenti della contrattazione aziendale alla fine degli anni sessanta. Oggi il quadro ha un punto di riferimento nell'accordo del 23 luglio 1993, che stabilisce due livelli di contrattazione, nazionale di settore e aziendale, con scadenze e ambiti di intervento articolati fra loro secondo accordi nazionali. Ma, come per tutto ciò che riguarda la vita sociale, non possiamo pensare che con ciò si sia messa la parola fine al confronto fra le parti su questo tema. Gli spazi per la partecipazione dei lavoratori e del sindacato sono in gran parte ancora inesplorati e da conquistare.

Aconfessionalità

Aconfessionalità non è la rinuncia a qualsiasi principio e valore di riferimento. È il rifiuto di vincolare l'adesione al sindacato all'adesione ad una dottrina, nel nostro caso alla dottrina sociale della Chiesa Cattolica.

L'aconfessionalità è l'indipendenza da qualsiasi chiesa o confessione religiosa. Non significa opposizione alla fede religiosa. È la volontà e la capacità di una organizzazione di definire i propri orientamenti ed attività in modo indipendente da qualsiasi autorità o credo religioso, pur nella libertà dei suoi componenti di aderire ad una religione e, anzi, trovando nella pluralità di scelte religiose dei suoi membri un supporto per la propria aconfessionalità.

L'aconfessionalità non viene normalmente inserita nell'analisi degli elementi fondamentali della concezione, essendo un aspetto particolare dell'autonomia. Si è autonomi quando si è indipendenti da qualsiasi potere esterno, politico, economico culturale ed anche religioso. La decisione di evidenziare la scelta aconfessionale della CISL deriva dal fatto che fu una scelta discussa, impegnativa, molto meno scontata di quanto possa apparire oggi. La questione della «aconfessionalità» e delle origini culturali furono centrali per oltre un decennio nelle preoccupazioni dei dirigenti della CISL, impegnati a difendersi nei fatti da due opposte accuse: la prima di essere cattolici o troppo cattolici, la seconda di esserlo poco o addirittura per niente. Accuse che rispecchiano la novità rappresentata dalla CISL nel panorama italiano.

Novità affermata fin da subito dopo la scissione. A meno di due mesi dall'uscita dalla CGIL, l'8 settembre 1948, Pastore convocò a Bologna una riunione riservata riguardo alla costituzione di una nuova confederazione. Vincenzo Saba ha indicato in modo efficace i punti salienti del dibattito sulla base dei verbali della riunione. Pastore aprì la riunione dicendo che gli obiettivi del sindacato possono essere due «il primo è il rafforzamento dei lavoratori, nella battaglia che essi combattono (...) [il secondo è realizzare] secondo i nostri principi (...) il sindacato cristiano». Bisogna scegliere una delle due: «quale delle due tesi serve di più al nostro pensiero?». Pastore non ebbe dubbi. Per «raggiungere nella nuova organizzazione un ruolo primario (...) andare al timone della classe lavoratrice italiana (...) dobbiamo assolutamente escludere il sindacato cristiano e qualunque cosa ci allontani un gran numero di lavoratori. (...) un sindacato libero e indipendente (...) [si addice di più] ai nostri lavoratori». Subito dopo interviene a rinforzo Bruno Storti: «attenerci a quei principi, sempre enunciati, che il nuovo sindacato dovrà essere democratico, e dare dimostrazione che ciò sia». Sempre nel 1948, in una conferenza stampa, Pastore dichiara di guardare con interesse ai sindacati americani, dove cattolici, protestanti e socialisti collaborano insieme per la difesa degli interessi dei lavoratori al di fuori di ogni influenza politica.

La settimana seguente, si tenne il secondo congresso nazionale delle ACLI. È bene ricordare che le ACLI furono costituite per essere il riferimento culturale, organizzativo e formativo della corrente cristiano all'interno della CGIL unitaria con esplicito riferimento alla dottrina sociale della Chiesa. Con l'uscita della corrente cristiana viene convocato un congresso per decidere della nuova organizzazione sindacale confederale e viene posta l'alternativa fra sindacato “libero e autonomo” oppure “cattolico”. La prima opzione, l'autonomia, prevale con una grande maggioranza. Ma la minoranza non si dà per vinta in modo definitivo continua a perseguire l'obiettivo del sindacato confessionale. Lo mostra *Civiltà Cattolica*, la rivista dei gesuiti, che il 25 settembre 1948 scrive «Il trionfo del primo indirizzo non importa alcun ripudio dei principi della scuola sociale cristiana, ma soltanto (...) assoluta indipendenza da direttive di partiti e da pressioni di governo».

Rinunciando al richiamo esplicito alla dottrina sociale della Chiesa ed alla qualificazione religiosa dell'organizzazione, la CISL pone la base per il superamento di uno degli elementi che tradizionalmente avevano favorito la divisione sindacale. Prima del fascismo c'erano due grandi

confederazioni sindacali: la CGL socialista e la CIL cattolica. Nel 1944, nella Roma occupata dai tedeschi, viene costituita una unica confederazione antifascista, la CGIL, articolata in correnti riferite ai partiti politici; le tre principali sono quella comunista, quella socialista e la cristiana.

La CISL si dichiara apertamente aconfessionale, sebbene sia espressa dall'iniziativa della "corrente cristiana" della CGIL e sia promossa da persone che, nella quasi totalità, sono cattoliche. Con la CISL finisce la presenza in Italia di un sindacalismo confessionale (come sarà continuamente e polemicamente rilevato da ampi settori del mondo cattolico). La CISL assume la tradizione sociale cattolica come una componente ispiratrice, ma non l'unica. Da allora si apre il dibattito, dentro e fuori di lei, sull'incidenza o sulla carenza della tradizione cattolica sulle sue scelte culturali e strategiche.

Vi sono elementi di continuità e altri di rottura con la tradizione sindacale cattolica, espressa nel primo dopoguerra dalla CIL, Confederazione Italiana Lavoratori, la cui esperienza, avviata nel 1918, era stata interrotta dal regime fascista. Da un lato la generazione di dirigenti sindacali cattolici che aveva garantito la ripresa del sindacalismo bianco nel secondo dopoguerra e la continuità dell'esperienza sindacale dalla CIL alla CISL (Grandi, Rapelli, Pastore, Cappugi, Morelli, Cuzzaniti, Giannitelli, Pallenzona, Sabatini, Zini, Colasanto) aveva reso possibile l'esperienza di un sindacato fatto in prevalenza da cattolici ma non confessionale, conflittuale ma non marxista, moderato e contrattualista ma non filo padronale. D'altro canto la trasformazione della composizione sociale e delle aree che costituivano il nerbo dell'esperienza sindacale, la quale per ispirazione di fondo si può definire di matrice cattolica, impone modelli organizzativi e culturali assolutamente rinnovati.

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 ed organizzativo. Con la ripresa economica del paese centrata sulla industrializzazione, con le esigenze di competitività e di integrazione internazionale del nostro apparato produttivo, con l'iniziato esodo dall'agricoltura e l'esclusione dei contadini autonomi dall'ambito sindacale, la CISL deve confrontarsi con una forza lavoro prevalentemente urbano industriale, sensibilmente diversa, nella composizione e nello spirito, da quella tradizionale delle masse rurali cattoliche.

A questo punto doveva essere per forza diverso il rapporto con le espressioni ufficiali del mondo cattolico, come le ACLI, Associazione Cristiana Lavoratori Italiani, o con il partito democristiano, in cui pur militavano non pochi dirigenti della confederazione.

Capire chi fossero i militanti della CISL - per capire quali aree della classe operaia, al di là della loro consistenza, aderissero alla CISL e non alla maggioritaria CGIL - aiuta a capire l'esperienza del sindacalismo cattolico e le sue trasformazioni. Si tratta per lo più di operai di matrice cattolica - a riprova ulteriore del carattere originario prevalente nell'organizzazione - più interessati a conseguire obiettivi concreti in ordine alle condizioni di vita e di lavoro che alle prospettive generali di ordine politico dello scontro di classe, sensibili ai valori della solidarietà e della coscienza di classe e quindi disposti al conflitto, ma propensi a ricorrere solo eccezionalmente a forme drastiche di lotta.

È opportuno ricordare che le trasformazioni intervenute nel complesso della società italiana, e nell'esperienza sindacale in particolare, sono tali che i lavoratori che costituiscono la base sociale della CISL nella prima metà degli anni Cinquanta rappresentano una realtà sostanzialmente nuova e diversa rispetto a quella che aveva dato consistenza all'esperienza tradizionale del sindacalismo cattolico (prima con la CIL, in seguito la Corrente Sindacale Cristiana nel sindacato unitario e poi la Libera CGIL). La CISL raggiunge sempre in prevalenza lavoratori cattolici (e per la maggior parte democristiani come elettori) e di tendenza "moderata", ma il grado di conflittualità sociale e di vertenzialità sindacale comunque realizzato dall'azione della CISL (preoccupata di non "consumare" a vantaggio del padronato la rivalità con la CGIL e l'anticomunismo che costituiva una componente importante della differenziazione verso l'organizzazione maggioritaria) faceva del nuovo sindacato un "luogo" reale di un'esperienza di classe, fatta da lavoratori che potevano così al tempo stesso non essere costretti a recidere il cordone ombelicale con la propria cultura e col proprio retroterra, che

spesso venivano sentiti con un freno all'espressione del conflitto. Al primo Congresso, parlando appunto della concezione interclassista che era patrimonio del movimento cattolico, Pastore chiariva che tanto le ACLI quanto l'esperienza sindacale dei cattolici concorrevano a «dare ai lavoratori italiani uno spirito classista, perché se non c'è lo spirito classista i lavoratori non sentono più lo stimolo della lotta: soffrono, ma non lottano più. Frutto della situazione storica determinata dal capitalismo. Ebbene, noi ci siamo adoperati perché una grande parte di questi lavoratori prendesse coscienza dei suoi diritti, e partecipasse fuori da questo spirito interclassista alla lotta che tutti ci impegna».

Le vertenze che la CISL portò avanti nel primo quinquennio della sua esistenza (come quella esemplare del 1952 indirizzata ad un obiettivo centrale come la ristrutturazione del salario attraverso il "conglobamento", che si concluse solo nel 1954) sono emblematiche di questa presenza "moderata" che non significa inerzia o cedimento di fronte al padronato, ma scelta di strategie sindacali orientate a conseguire concreti risultati contrattuali, senza contrapposizioni globali sulla sopravvivenza del sistema capitalistico o sulla proprietà dei mezzi di produzione. Insensibili per principio alla mobilitazione in vista di scioperi "politici" (o comunque finalizzati alla strategia dei partiti d'opposizione), e per questo spesso accusati di crumiraggio o di «sindacalismo da parrocchia», di essere «servi del padrone e del prete» - con risposte come «servi di Mosca» e immaginabili inasprimenti dei rapporti tra le confederazioni -, ma disposti a scioperi "economici" imponenti, come quello del 1953, gli attivisti e i militanti CISL offrivano il terreno adatto allo sviluppo di una cultura sindacale fortemente innovativa nel panorama sindacale italiano che avrà come asse la linea contrattuale.

La scelta dell'aconfessionalità della nuova organizzazione non fu un espediente tattico per attrarre altri gruppi sindacali staccatisi dalla CGIL e, nei fatti, solo in parte confluiti nella CISL. È invece il risultato di un processo complesso che ha investito la coscienza e la cultura di quei cattolici (dirigenti ed intellettuali) che avevano cominciato a guardare all'azione sindacale come ad una realtà intrinseca dell'economia industriale e, come tale, coinvolge l'insieme dei lavoratori, al di là della loro provenienza, compresa quella religiosa. Questa impostazione supera l'idea di associazioni cattoliche che si proiettano nel mondo del lavoro chiedendo di aderire sulla base della fede religiosa. La CISL non rinnega né ridimensiona i valori e le testimonianze di un movimento cristiano di lavoratori, li porta in un movimento più ampio e laico, come fermento e come garanzia di equilibrio, all'interno della crescita e del consolidamento democratico della società. Tale impostazione, ripetuta nei pronunciamenti dei leader della CISL, è presente, precedentemente, nelle sedi più aperte del pensiero cattolico del tempo.

I sostenitori del riferimento alla dottrina sociale della Chiesa Cattolica lo consideravano necessario come argine alle derive egoistiche. I lavoratori dipendenti sono spinti a coalizzarsi ed essere solidali fra loro dalla disparità di potere negoziale nei confronti dei datori di lavoro, loro controparte naturale. Ma i lavoratori dipendenti sono esseri umani, né più né meno imperfetti degli altri. La loro connotazione sociale non garantisce che ogni loro comportamento sia orientato spontaneamente alla giustizia. Anche Carlo Marx, che assegna al proletariato il ruolo storico di far evolvere la società nello stadio finale del comunismo, dove si realizza la piena eguaglianza e benessere, ha presente i limiti oggettivi degli esseri umani, compresi gli appartenenti alla classe proletaria. E distingue in due tipi gli individui appartenenti ad una classe: la classe in sé e la classe per sé. Per Marx costituiscono la "classe in sé" tutti gli individui che si trovano nella stessa posizione rispetto alla proprietà dei mezzi di produzione. Mentre si costituisce la "classe per sé" quando questi individui prendono coscienza degli interessi comuni, di appartenere alla stessa classe e di avere una missione storica. Chi stimola e sviluppa la coscienza, mette insieme e organizza questi individui coscienti? È il partito. Nel partito si raccolgono e organizzano gli elementi migliori della classe sociale, coscienti e motivati a perseguire la sua missione storica. E il partito è una organizzazione gerarchica. È il vertice che ha la piena visione e detta la linea. Questa concezione legittima la

superiorità del partito sull'intera società e su tutte le altre organizzazioni. E quindi legittima il potere del gruppo dirigente del partito, che raggiunge il massimo nel suo vertice.

A fronte della consapevolezza dell'imperfezione umana, di cui non sono esenti anche i lavoratori, i poveri, gli oppressi, la CISL esprime una concezione del tutto diversa. Pone al centro la persona e le sue relazioni. Ci si salva insieme stando assieme. L'articolo 2 dello Statuto afferma che la CISL «si richiama e si ispira, nella sua azione, ad una concezione che, mentre vede la personalità umana naturalmente svolgersi attraverso l'appartenenza ad una serie organica di comunità sociali, afferma che al rispetto delle esigenze della persona debbono ordinarsi società e Stato». Un netto rifiuto dell'individualismo e dei totalitarismi. È il sistema di relazioni fra persone, con gli obblighi e benefici che conseguono, l'antidoto all'imperfezione umana. Per il sindacato è l'associarsi, il fondare la selezione del gruppo dirigente e le decisioni sul consenso. La vitalità dell'associazione si realizza nel confrontarsi, ascoltarsi e decidere non sottomessi per principio a nessuna autorità superiore. Farlo a livello di azienda, di federazione di categoria, di confederazione è il metodo per combattere le derive corporative di un settore, di un gruppo di lavoratori.

La scelta aconfessionale significa decisioni basate su criteri politico sindacali, inerenti al contesto ed alla cultura industriale, in favore della quale la CISL esercita una funzione pedagogica nei confronti di numerosi ambienti cattolici. Per almeno un decennio questa scelta incontra non poche difficoltà e resistenze all'interno del mondo cattolico, anche se l'ipotesi di un sindacato cristiano era stata sconfitta fin dal congresso delle ACLI del 1948. Un esempio fra molti è l'intervento nel 1952 al Convegno interregionale dei gruppi aziendali democristiani di un autorevole dirigente DC, Guido Gonella, che affermava senza equivoci il rammarico per l'aconfessionalità della CISL: «Con tristezza abbiamo visto, in sede di sindacalismo libero, respingere la formula: "il sindacato sarà cristiano o non sarà" sostituendola con un'altra: "il sindacato sarà dei lavoratori o non sarà"». Un altro tenace sostenitore del sindacato confessionale, il torinese Rapelli, stigmatizzava aconfessionalità e riferimento alla cultura sindacale americana in modo lapidario «La scelta è fra fede cristiana e dollari».

Del resto, sin dalla nascita, l'aconfessionalità aveva portato la CISL alla decisione di non aderire all'Internazionale sindacale cristiana (CISC), diversamente da esperienze contemporanee di sindacati cristiani, come in Francia o in Belgio, scegliendo invece coerentemente - con grande scandalo - l'adesione alla Confederazione Internazionale dei Sindacati Liberi, comunemente denominata CISL internazionale (che in inglese è International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU), in cui gran peso aveva il sindacalismo americano e trade-unionista e considerata (come spesso venne ricordato criticamente nelle polemiche di parte integralista) dominata dal sindacalismo di orientamento socialista. Era del tutto fuori discussione la scelta «occidentale» di cui appunto il sindacato americano si faceva autorevole garante (con tutta la valenza anticomunista che tale opzione comportava nel clima della guerra fredda), ma contemporaneamente non va scordato l'alto grado di conflittualità sociale che erano capaci di esprimere con le loro controparti il sindacato americano, o quello inglese, o quello tedesco. E anche il solo «socialismo sindacale» di queste realtà non mancò di esercitare la sua influenza sullo sviluppo dei caratteri della CISL.

Nella relazione introduttiva al primo congresso della CISL, nel 1950, Pastore mette saldi picchetti per togliere equivoci sulla volontà dell'organizzazione di non derogare dai propri compiti di tutela dei lavoratori, di indipendenza e libertà verso i padroni, di autonomia dai partiti, senza compromessi. Non mancavano le pressioni sulla CISL affinché, in nome dell'anticomunismo, potesse divenire un alleato dei padroni e ridurre la CISL a sindacato "giallo". Ciò indusse Pastore a prefigurare una forma di "unità d'azione" e definire in maniera sempre più netta i caratteri del "sindacato nuovo", come si definiva la CISL nel primo scorcio della sua esistenza. Si mostra la stretta relazione fra il compito del sindacato e la crescita della democrazia. «La democrazia politica senza il

pane o senza la politica sociale conta zero» afferma Pastore al primo congresso. Solo una vocazione riformatrice in senso egualitario, secondo Pastore, può rendere reale il processo democratico innestato dalle nuove istituzioni democratiche e repubblicane. La democrazia non può contentarsi delle «forme» della rappresentanza, perché solo l'effettivo superamento dell'estraneità dei lavoratori verso lo Stato e le istituzioni repubblicane può rendere la democrazia, da formale, sostanziale. Il sindacato è chiamato a lottare per accrescere gli spazi di democrazia e l'adesione alle istituzioni dei lavoratori, contro i privilegi che tendono per di più a privatizzare l'apparato statale stesso.

Per rendere più completo il quadro occorre tenere presente rischi e difficoltà dell'affermarsi di proposte innovative nei rapporti sociali e nelle relazioni politico generali quando non sono ancora sorti gli imponenti movimenti collettivi di sostegno che si realizzeranno dalla fine degli anni sessanta. I rapporti di forza fra le parti sociali tutt'altro che favorevoli alla parte sindacale rendono assai difficile la vita delle organizzazioni e dei militanti sindacali. Per di più, come è naturale, ci sono iniziali resistenze o scarsa attenzione da parte dei militanti agli aspetti più nuovi della loro organizzazione: risulta astratto ipotizzare una sostituzione di cultura e di sensibilità solo perché la centrale confederale ha intuito la necessità di delineare un diverso modello di sindacato. Questa necessità doveva competere con altre motivazioni, più forti e pressanti: l'anticomunismo non era semplicemente l'avversione ad un partito ma una scelta decisa e sofferta contro un modo di organizzazione della società, che la storia degli ultimi decenni dimostrerà inaccettabile anche a molti che allora lo sostenevano.

Risulta quindi comprensibile che, nel clima di radicale frattura politica e di difesa della fragile democrazia repubblicana, l'applicazione del modello CISL avvenga con ritardi, con incoerenze operative, con adesioni non sempre consapevoli e vincolanti. I risultati comunque, pur fra lentezze e difficoltà, danno conferme positive e portano al consolidamento di un modello sindacale che si afferma con successo nella storia del sindacalismo italiano.

Se confrontiamo le relazioni sociali degli anni cinquanta del secolo scorso e quelle attuali risalta con evidenza la crescita dell'individualismo. La solidarietà si è fatta più difficile. È cresciuta una cultura che sul versante di destra col neoliberalismo proclama la libertà dell'individuo, il diritto alla disuguaglianza senza vincoli, A questa cultura si contrappone un individualismo di sinistra con un'idea di uguaglianza che parte dai diritti individuali. In entrambi i versanti "io" diviene il criterio organizzatore delle relazioni sociali. Due versioni di una cultura inadeguata per problemi che oggi si pongono con urgenza. Ben oltre le relazioni di lavoro. Pensiamo alla questione ambientale, con eventi estremi che giorno dopo giorno entrano nella cronaca quotidiana. Alle criticità sociali che si manifestano con l'aggressività, le dipendenze, la solitudine. Alle tensioni delle democrazie contemporanee che oscillano fra astensionismo, ricerca del capro espiatorio, del capo con una formula semplice e risolutiva. Tutte questioni che non risolvibili senza una concezione che valorizzi e potenzi la relazionalità della persona dove vive e lavora, produce e consuma.

Cronologia sindacale 1943-2002

1943 marzo, *scioperi nelle fabbriche del Nord*; lo sciopero era vietato per legge ma l'inflazione con raddoppio dei prezzi rispetto al 1939, i bombardamenti, la percezione della sconfitta in guerra favorirono il consenso all'azione clandestina dei partiti antifascisti.

1943 25 luglio, *caduta fascismo*; il re Vittorio Emanuele III di fronte al disastro militare cerca di salvare la dinastia Savoia, fa arrestare Mussolini e assegna il governo al maresciallo Badoglio; sono commissariate le tre confederazioni sindacali fasciste e affidate a rappresentanti dei tre maggiori partiti antifascisti: comunisti, democristiani, socialisti, Giuseppe Di Vittorio, Achille Grandi, Bruno Buozzi.

1944 giugno, *Patto di Roma*; è l'accordo fra rappresentanti dei tre principali partiti antifascisti DC, PSI e PCI, per la costituzione di una unica confederazione sindacale antifascista CGIL.

Organizzata per correnti partitiche, la Corrente Sindacale Cristiana (CSC) è guidata prima da Achille Grandi, che si ammala e muore nel 1946, poi per pochi mesi da Giuseppe Rapelli e poi da Giulio Pastore.

1944 *costituite le ACLI*; nate per volontà della Chiesa cattolica con lo scopo di aggregare e dare un riferimento ai lavoratori cattolici e formarli "solidamente nella dottrina sociale cristiana".

1945 *scala mobile*; un accordo fra CGIL e Confindustria per un meccanismo automatico di recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni (scala mobile, contingenza) fortemente ridotto dall'inflazione.

1946 *referendum e assemblea costituente*; per la prima volta in Italia si vota con suffragio universale maschile e femminile per scelta fra monarchia e repubblica e per l'elezione dell'assemblea che avrà il compito della stesura della Costituzione.

1947 *IV governo De Gasperi*; a maggio la nuova coalizione di governo presieduta dal DC Alcide De Gasperi con PSLI, PRI, PLI; per la prima volta esclude sia socialisti che comunisti, contrari all'adesione dell'Italia al European Recovery Program degli USA, più noto come Piano Marshall.

1947 *congresso CGIL*; il primo e unico congresso della CGIL unitaria si tiene a giugno a Firenze; gli iscritti al sindacato sono complessivamente 5.735.000, divisi per correnti partito; la corrente cristiana pesa per il 13%; segretario generale è il comunista Giuseppe Di Vittorio, esponente della corrente di gran lunga maggioritaria.

1948 18 aprile, *prime elezioni politiche*; vittoria DC, partito che per la prima e unica volta nella storia ottiene da solo la maggioranza assoluta dei seggi parlamentari, contro il Fronte Democratico Popolare di PCI e PSI che raggiunge solo il 31% dei suffragi.

1948 14 luglio, *attentato a Palmiro Togliatti*; uno studente di destra, Antonio Pallante, attenta alla vita del segretario generale PCI Palmiro Togliatti, che si salva fortunatamente pur colpito alla testa. La CGIL proclama lo sciopero generale a oltranza; l'Unità, quotidiano del PCI, titola l'edizione straordinaria "via il governo della guerra civile"; si rompe definitivamente la fragilissima unità sindacale: la Corrente Sindacale Cristiana si oppone allo sciopero e il 26 luglio gli 11 componenti della CSC nel consiglio generale sono espulsi dalla CGIL.

1948 15-18 settembre, *congresso straordinario delle ACLI*; si decide di organizzare un nuovo sindacato con due importanti novità nella tradizione sindacale italiana: indipendenza dai partiti e dalla confessione religiosa. Due scelte fortemente sostenute dal segretario della CSC Giulio Pastore.

1948 17 ottobre, *costituzione del nuovo sindacato LCGIL*; Libera Confederazione Generale Italiana del Lavoro, che raccoglie gli aderenti alla Corrente Sindacale Cristiana come, ma pressoché priva di mezzi materiali.

1949 costituzione della FIL, Federazione Italiana del Lavoro; è il risultato dell'uscita delle correnti socialdemocratica e repubblicana dalla CGIL.

1950 nascita della CISL; il 30 aprile si stipula il “patto fra le forze sindacali democratiche” (oggi articolo 2 dello Statuto CISL) LCGL, FIL e UFAIL che costituiscono la CISL, nata formalmente il 1 maggio con Giulio Pastore Segretario Generale.

1950 si costituisce la UIL, Unione Italiana del Lavoro; parte della base socialdemocratica e repubblicana della FIL rifiuta di aderire alla CISL e costituisce una nuova confederazione.

1951 revisione del meccanismo di scala mobile; il nuovo accordo per il recupero del potere d'acquisto stabilisce con punteggio uguale per tutto il paese ma differenti rivalutazione a seconda della categoria, qualifica, età e genere.

1951 ottobre, formazione; a Firenze si tiene primo corso formazione per dirigenti sindacali al Centro Studi guidato da Mario Romani; l'importanza della formazione per il sostegno dell'autonomia del nuovo sindacato è tale che precede addirittura il primo congresso.

1951 novembre, Congresso CISL; si tiene a Napoli il primo Congresso Nazionale CISL che ne definisce lo Statuto e conferma Giulio Pastore Segretario Generale.

1953 concezione della contrattazione; il Consiglio Generale CISL a Ladispoli, indica l'industrializzazione come condizione per lo sviluppo generale del paese, propone un rapporto fra crescita della retribuzione e produttività attraverso la contrattazione aziendale, passando dalla contrattazione centralizzata nazionale alla articolazione su due livelli.

1956 INTERSIND e ASAP; le aziende a partecipazione statale lasciano Confindustria e costituiscono due nuove associazioni datoriali, INTERSIND e ASAP, più aperte al confronto con i sindacati dei lavoratori.

1958 espulsione aziendalisti FIAT; alla FIM di Torino scontro sulle elezioni alle Commissioni Interne in FIAT, dove la direzione aziendale cercava di orientare il voto, con l'espulsione della corrente filo aziendalista capeggiata da Arrighi, decisione fortemente sostenuta di Giulio Pastore.

1958 Bruno Storti segretario generale CISL; succede al primo Segretario Generale Giulio Pastore, che lascia la CISL per diventare ministro per il Mezzogiorno; non era stato ancora stabilito il limite ai mandati e Bruno Storti rimase Segretario Generale per 18 anni, fino a dicembre 1976.

1962 accordo quadro INTERSIND; per la prima volta una associazione datoriale riconosce il doppio livello di contrattazione, nazionale e aziendale; è un passo importante nella riforma del sistema di relazioni industriali nella direzione promossa dalla CISL.

1968 riforma delle pensioni; la riforma introduce il sistema retributivo: il calcolo della pensione non si basa più sui contributi versati nel corso della vita lavorativa ma sulla retribuzione dell'ultimo periodo lavorativo, l'ultimo anno per i dipendenti pubblici, gli ultimi cinque anni per i lavoratori del settore privato.

1969 accordo per abolizione delle “zone salariali”; con accordi precedenti erano state stabilite in Italia 14 zone con retribuzione differente fino a un massimo del 29%, poi ridotte a 7 con differenza massima del 20%; le lotte sindacali portarono ad un nuovo accordo con Confindustria per la loro progressiva eliminazione che fu completata nel 1972.

1969 autunno caldo; sono anni di crescente mobilitazione sindacale, con un momento particolarmente intenso nei mesi finali del 1969 con lotte per i nuovi contratti nazionali di categoria, in particolare metalmeccanici; appaiono nuove forme di rappresentanza aziendale, i Consigli di Fabbrica, che vengono riconosciuti dai sindacati e sostituiscono le Commissioni Interne.

1970 Legge 300 Statuto dei Lavoratori; la nuova legge definisce e generalizza diritti ottenuti con i contratti fra i quali l'assemblea nei luoghi di lavoro, il diritto a parteciparvi di dirigenti

sindacali esterni, la tutela delle rappresentanze in azienda, la reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo.

1972 costituzione della Federazione Unitaria CGIL-CISL-UIL; in generale il movimento sindacale di quegli anni e alcune federazioni di categoria, in particolare i metalmeccanici FIM e CISL, spingono per la costituzione di un nuovo sindacato unitario che superi la divisione delle tre grandi confederazioni.

1975 nuova revisione del meccanismo di scala mobile; vi sono elevati tassi di inflazione dopo la crisi petrolifera del 1973 che pesano sulle retribuzioni; viene stipulato un nuovo accordo con la Confindustria guidata da Giovanni Agnelli che stabilisce il valore uguale del punto per tutti i lavoratori dipendenti, con progressiva riduzione delle differenze retributive.

1978 svolta dell'EUR; riunione dei Consigli Generali di CGIL, CISL e UIL che stabiliscono di accettare una politica di contenimento salariale in cambio di riforme e sviluppo dell'occupazione in particolare al Sud.

1980 vertenza FIAT; ristrutturazione dell'azienda con richiesta prima di licenziamenti, poi di cassa integrazione; si apre una vertenza con una lotta sindacale che per 35 giorni blocca la produzione; la vertenza si conclude con la "marcia dei quarantamila" a Torino e l'accettare CIG per 22.000 dipendenti per due anni.

1984 14 febbraio; accordo detto di "San Valentino" sottoscritto da CISL e UIL con il governo presieduto da Bettino Craxi per la revisione della scala mobile e il taglio di 4 punti per l'anno in corso, a cui segue un duro scontro con la componente comunista della CGIL e rottura definitiva della Federazione Unitaria Cgil-Cisl-Uil.

1985 vittoria del NO al referendum; il referendum fu promosso dal PCI per l'abrogazione del decreto che aveva tagliato i 4 punti di contingenza, decreto sostenuto dall'accordo di CISL e UIL.

1989 recupero del fiscal drag; accordo fra confederazioni sindacali e governo, tradotto in legge con il decreto 69/89, che per la prima volta ottiene il recupero dell'aumento del prelievo fiscale generato dal notevole fiscal drag di quegli anni, poiché l'elevatissima inflazione degli anni ottanta che aveva aumentato, grazie alla scala mobile, il valore nominale delle retribuzioni.

1992 riforma del rapporto di lavoro pubblico; privatizzazione e contrattualizzazione del rapporto di lavoro pubblico "sotto la disciplina del diritto civile", spostando il baricentro del sistema delle fonti dal potere unilaterale (legge) a quello bilaterale della contrattazione collettiva.

1992 revisione del meccanismo di scala mobile; in una situazione molto critica dal punto di vista economico e politico, con crollo dei partiti della prima repubblica, nuovo parziale accordo che sarà completato l'anno successivo.

1993 23 luglio, governo Ciampi; con la regia del presidente del consiglio, già governatore della Banca d'Italia, accordo fra tutte le parti sociali per definitiva abolizione della scala mobile, strutturazione della contrattazione su due livelli, nazionale e aziendale/territoriale, istituzione delle RSU.

1997 governo Prodi; accordo per la riforma delle pensioni con minimo di 35 anni di contributi e abolizione delle "pensioni baby".

1997 legge Treu; riforma del mercato del lavoro con la prima introduzione di forme di flessibilità nelle assunzioni.

2002, "patto per l'Italia"; accordo sottoscritto da CISL e UIL e governo Berlusconi, con opposizione CGIL, che prevedeva investimenti e una apertura per la modifica dell'articolo 18 della legge 300/1970 Statuto dei Lavoratori