

Centro Studi Nazionale CISL

Luigi Lama

**I fondamenti della
concezione sindacale CISL**

Ausili didattici per la formazione sindacale



Firenze, settembre 2005

Indice

Presentazione

Riconoscimenti

La nascita della CISL

Autonomia

Associazionismo

Contrattazione

Aconfessionalità

Presentazione

La CISL è stata fondata nel 1950. Fin dalla sua nascita ha affermato con chiarezza i suoi caratteri fondamentali, che portarono 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. L'autonomia, l'essere liberi ed indipendenti da ogni forma di influenza esterna. L'associazionismo, ovvero essere associazione di lavoratori solidali per la difesa dei loro interessi, unici titolari dell'organizzazione. Dalla scelta di questi due pilastri discende quella del metodo principale di azione sindacale: la contrattazione, che permette in maggior grado l'espressione dell'autonomia delle parti in causa. Infine c'è un ultimo elemento che, pur non dichiarato, è implicito nell'affermazione di piena autonomia e titolarità dei lavoratori associati: l'aconfessionalità. Un aspetto 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 e non un criterio di esclusione.

Riconoscimenti e ringraziamenti

Questo scritto nasce dall'obiettivo di avere un materiale sintetico sui connotati fondamentali della CISL da utilizzare per la formazione di militanti e dirigenti. Una visione chiara e forte della propria identità è, per le persone come per le organizzazioni, una fattore che favorisce rapporti solidi ed equilibrati con gli interlocutori. Paradossalmente una identità percepita come debole o confusa riduce le possibilità di confronto. Come ci ha insegnato Pontiggia i fanatici non sono coloro che sono strenuamente attaccati alla propria verità, ma coloro che sono terrorizzati dall'idea che qualcosa possa fargliela perdere. È frutto della rielaborazione e della sintesi di alcuni testi: 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.

Ho avuto la fortuna di godere di osservazioni e suggerimenti dei professori Acocella, Saba e 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.

Luigi Lama, Firenze, agosto 2005

La nascita della CISL

La CISL è stata fondata nel 1950. Sconfitto il fascismo e costituita la Repubblica Italiana in breve tempo emersero i contrasti fra le culture politiche presenti nella CGIL unitaria, frutto del patto che nel 1944 aveva portato alla costituzione di una unica confederazione antifascista. 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 la corrente sindacale cristiana della CGIL lasciano l'organizzazione dando vita alla Libera CGIL.

Il contrasto verso la nuova organizzazione fu durissimo. Un evento culmine 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". Nel clima rovente di quegli anni i nostri padri fondatori sono accusati di aver agito sotto la spinta degli Stati Uniti, con l'avallo 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.

All'uscita della corrente cristiana fece seguito, nel maggio 1949, quelle delle correnti che facevano capo al partito socialdemocratico e a quello repubblicano, che il 4 giugno costituirono la 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. Non sono meno profondi i motivi di dissenso con la CGIL sui contenuti sindacali, come la politica salariale.

In oltre mezzo 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 nel affermare e diffondere i caratteri fondamentali dell'organizzazione è il primo essenziale impegno della CISL delle origini. I connotati essenziali di questa proposta sono esaminati nelle schede che affrontano in modo specifico i quattro pilastri di tale concezione: associazionismo, autonomia, aconfessionalità, contrattazione.

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 subire influenze estranee, formulando le proprie regole di comportamento ed attenendosi 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 quella di provvedere con propri mezzi alle proprie necessità, in altre parole l'autonomia 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 esso privato quanto pubblico. A questa la CISL affianca l'autonomia nei confronti dei partiti politici, dai governi e dallo Stato, rompendo una lunga tradizione di condizionamento del sindacato, esistente nel nostro paese come in molti altri, e rischiando l'incomprensione dei lavoratori. Nei confronti dei governi e dello Stato autonomia è valutazione del merito delle posizioni alla luce degli interessi dei lavoratori, senza né sudditanze né antagonismi preconcati. Un principio che la mise in contrapposizione netta con la CGIL.

Il problema del rapporto fra sindacato e partiti non è importante solo in questo periodo 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 afferma fin dalla sua nascita che la vita e le scelte del sindacato non devono essere determinate dall'esterno, non devono essere una “variabile dipendente” delle forze politiche, le quali, anche quando concorrono a formare un tipo di società che può essere accettato dal sindacato, hanno finalità diverse e rispondono a pressioni più complesse ed eterogenee.

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, in cui il rispetto reciproco e la rinuncia alla prevaricazione di una ideologia sulle altre fosse la regola comune.

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. 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 alcune affermazioni:

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 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 affermato con forza, fin dalla sua nascita, il principio dell'autonomia. Ciò provocò ostacoli anche nei confronti 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 figura di 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». 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 solo come protagonista della spaccatura della confederazione unitaria nel 1948. Sono perlomeno altrettanto 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, attraverso il conflitto, ma disponibile alla cooperazione.

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 Congresso della CISL che si tenne a Roma dal 23 al 27 agosto 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 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.

Il Congresso non 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. Non erano certo una novità e non procurano grandi solidarietà a Pastore da parte della DC, partito nel quale larghi settori erano strettamente legati agli ambienti della Confindustria, fenomeno di fronte al quale Pastore insisteva sulla «necessità di un sindacato forte». E un sindacato forte ed organizzato trova spesso ancora oggi l'ostilità degli imprenditori. 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 al secondo congresso, si affermava 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.». La questione fu definitivamente risolta alla fine degli anni sessanta, stabilendo una totale incompatibilità fra cariche politiche e sindacali 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.

D'altro canto vi 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.

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.

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. Il principio definito dalla CISL alla sua fondazione è innovativo per la tradizione sindacale italiana e coerente con gli altri principi dell'aconfessionalità, dell'autonomia e del metodo contrattuale.

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.

In primo luogo il sindacato è una organizzazione sorta 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, ma essi non hanno diritto a determinare la vita e gli orientamenti del sindacato. Si 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 prevalente in Italia). Secondo la visione CISL il sindacato è vivo, vero e forte se sta nei luoghi di lavoro. La sua forza dipende dal consenso che riesce ad ottenere all'interno di essi, in primo luogo con l'iscrizione. Per questo

diciamo che le persone che operano nei luoghi di lavoro come rappresentanti della CISL sono coloro che possono affermare: «Noi facciamo la CISL». Per questo, fin dalle origini, la CISL ha realizzato un ingente sforzo di formazione dei militanti e dei rappresentanti a tutti i livelli.

La proposta CISL di raccogliere le adesioni per federazioni di settore di attività (dette anche “categorie”: chimici, tessili, meccanici, sanità, scuola, ecc.) era del tutto 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 si afferma 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. In un paese segnato profondamente dalle distruzioni della guerra, in cui il settore più importante dal punto di vista dell’occupazione è l’agricoltura, segnato da forti squilibri territoriali, 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.

La scelta sulla struttura organizzativa più efficace è legata alla comprensione delle caratteristiche e delle potenzialità dello sviluppo industriale e alla scelta di accettarlo per condizionarlo e farne un fattore di miglioramento delle condizioni materiali, culturali e politiche dei lavoratori. Quindi se è nell'azienda (l'unità produttiva) che si imposta il momento centrale della produzione della ricchezza, è soprattutto nell'azienda che il lavoratore deve assumere peso e responsabilità. Un opuscolo formativo di quegli anni, "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 imporsi. Nei primi anni, tuttavia, oltre alla rigida opposizione dei padroni, si scontra con la differente impronta della CGIL, tradizionalmente più centralizzata, con scarsa autonomia per le strutture verticali (le categorie), con una formazione dei quadri realizzata quasi sempre in sede di partito. Invece l'impostazione CISL, che richiama l'esperienza nordamericana, ha i suoi punti di forza nell'articolazione delle

strutture sindacali, nel decentramento dei centri di decisione, nella progressiva valorizzazione delle strutture di categoria. Soprattutto nel fatto che il sindacato non sta fuori dai luoghi di lavoro, ma vi entra con una sua dimensione organizzativa. Oggi questa dimensione si esprime nella S.A.S. (sezione aziendale sindacale) o nei collettivi CISL di categoria, piuttosto che nella struttura che riunisce le rappresentanze delle varie organizzazioni sindacali in azienda, la RSU.

Un simile approccio fa appello all'impegno diretto dei lavoratori, il che incontra ancora oggi non poche difficoltà e ne incontrava di maggiori mezzo secolo fa. Oltre alla frequente ostilità da parte imprenditoriale è purtroppo diffuso fra i lavoratori un approccio burocratico ed opportunistico verso il sindacato. Burocratico perché considera il sindacato come una sorta di ufficio pubblico dove ci si può recare per conoscere l'ammontare delle competenze dovute, come se il contratto nazionale fosse una sorta di tariffario definito da un potere pubblico sopra le parti, e per incaricarlo, tutt'al più, di una vertenza contrattuale. Nei suoi confronti si crede di non avere nessun dovere, al massimo quello del pagamento del servizio prestato di volta in volta. 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.

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.

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.

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. 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 realizzi essa stessa quei valori etici della democrazia che non possono fiorire nella società generale se non nascono e fioriscono nelle società particolari»

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.

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 intercategoriaли 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.

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

Contrattazione

Il fine del sindacato è la definizione di regole per il rapporto fra lavoratori dipendenti e datori di lavoro. Queste regole, se non vengono lasciate all'arbitrio del datore di lavoro, possono essere definite sostanzialmente in due modi: per legge o tramite la contrattazione collettiva. Nella storia sindacale italiana prevale in modo netto quest'ultima. Il contratto è la formula di regolazione del rapporto fra due o più parti che permette a ciascuna il massimo grado di potere autonomo e, allo stesso tempo, di assunzione di responsabilità. Entro i confini posti dalle leggi della collettività in cui operano le parti possono decidere come regolare i loro rapporti. Per farlo c'è solo una condizione: l'unanimità. Un modo tutto particolare per far giungere ad una decisione vincolante i contraenti. Pensiamoci un attimo. Le parti per stipulare un accordo devono essere d'accordo. L'accordo esiste in quanto le parti assumono la decisione espressa come propria. Diversamente dalla sfera della politica, dove i conflitti vengono risolti dal principio di maggioranza, quando si affronta una trattativa la sua conclusione è un accordo. Che diventa espressione della decisione di chi lo sottoscrive.

La storia dei rapporti sindacali industriali 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.

Anche la legge può avere una origine sindacale. In questo caso significa che il sindacato si è impegnato nel presentare di proposte di legge e sostenerle 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. Questa è una procedura realizzata più volte a livello nazionale ed indicata in modo esplicito come via privilegiata per la formulazione di leggi su determinate materie dalla Unione Europea. La relazione 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 mostra in maniera concreta il grado di consenso dei lavoratori verso le proposte sindacali – non è a caso che si alcune di queste svariate forme di manifestazione si chiamano “dimostrazioni” – ed è sempre importante. 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.

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 ottenere successi se non ha la possibilità di essere sostenuta, quando e come occorra, 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 alle legge in quanto maggiormente dinamica. In generale la legge non può fare ottenere ai lavoratori nuove conquiste anche per la scarsa possibilità che ha oggi il sindacato di influire sulla formazione della legge. 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.

L'efficacia della contrattazione non si basa però solo sui rapporti di forza fra le parti sociali. 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.

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.

La specificità della CISL negli anni cinquanta è affermare 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.

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 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. 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.

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 il vero solidarismo realistico.

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».

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».

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.

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.

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.

Aconfessionalità

L'aconfessionalità è 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.

Nell'analisi degli elementi fondamentali della concezione l'aconfessionalità non viene normalmente inserita, essendo questa 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 niente. Accuse che rispecchiano la novità rappresentata dalla CISL nel panorama italiano.

Rinunciando al richiamo dei principi della dottrina sociale della Chiesa ed, in pratica, alla qualificazione religiosa dell'organizzazione, la CISL pone la base per il superamento di uno degli elementi che tradizionalmente avevano favorito il pluralismo e 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; 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 filopadronale. D'altro canto la trasformazione della composizione 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. 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.

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.

La scelta di fondo che in realtà la CISL aveva compiuto fin dalla nascita, restando poi negli anni una costante della sua esperienza, veniva lapidariamente riassunta dallo stesso Giulio Pastore in un passo del discorso tenuto alla assemblea costitutiva il 30 aprile 1950: «Sta bene aumentare la produzione, dicono i lavoratori, soprattutto se ciò contribuirà a ridurre ed eliminare la disoccupazione; ma essi si pongono anche questa domanda: a chi è destinato il reddito di questa

maggior produzione? (...) È ancora una volta, adunque, in discussione l'ingiusta divisione del reddito. S'impone per noi una riforma del sistema e va subito detto che la CISL è contro il sistema capitalistico ed è contro perché non ha più alcuna giustificazione».

Si ritrovano in questa «dichiarazione programmatica ed ideale» tanto principi-cardine della «cultura CISL» delle origini —come il tema del rapporto salari-produttività, la ricerca di un modello di relazioni industriali inedito in Italia e legato alla questione delle «compatibilità economiche», la vocazione riformatrice della società e del sistema economico—quanto principi della tradizionale concezione cristiano-sociale, come la tematica dei «mali sociali» del capitalismo, la compartecipazione e l'azionariato operaio, e quindi l'anticapitalismo morale fondato sul rifiuto dell'individualismo e del naturalismo economico in nome del primato dell'etica.

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"».

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.

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

Fin dalla 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.

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.

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.