

Anno XLII

Economia &amp; Lavoro

pp. 203-218

## QUALI CULTURE PER I SINDACATI ITALIANI. ORIENTAMENTI E TENDENZE

di Gian Primo Cella\*

*In ricordo di Bruno Trentin*

Le culture sindacali che si sono succedute nel XX secolo nell'esperienza italiana, e in particolare nel secondo dopoguerra, sono l'oggetto di questo articolo. Vengono esaminate la cultura della classe, la cultura del pluralismo e della contrattazione, la cultura dei diritti. I rapporti di queste culture con le vicende del sistema politico e le difficoltà dell'unità sindacale chiudono l'articolo.

The theme of this article is the interplay of the different trade union cultures in the Italian experience, mainly in the period after the end of the II World war. The cultures under analysis are: the culture of class, the culture of pluralism, the culture of workers rights. The relationships of these cultures with the changes of the political system and the difficulties of the unitary process are considered in the final part of the article.

### 1. COSA SONO LE CULTURE SINDACALI

Verrebbe da dire che il sindacalismo proviene da lontano, anche se non siamo più sicuri che sia destinato ad andare molto lontano. Ma sappiamo che non è proprio così, che un futuro esiste, e sarà forse influenzato dalle origini più di quanto comunemente si pensi. Una sorta di "sentiero istituzionale" lungo il quale i sindacati si ritroveranno a camminare anche lungo il XXI secolo, nonostante i travolgenti cambiamenti economici, sociali, politici. Spiccano le differenze con i movimenti politici, della sinistra ma non solo. Se si volessero cogliere i significati e gli orientamenti attuali dei partiti politici europei, poco potremmo scoprire dalle loro origini in quanto molti di questi sono figli di nessuno, o figli che hanno rinnegato i loro padri: pensiamo al Labour Party ma anche alla gloriosa e potente SPD, il prototipo dei moderni partiti organizzati di massa. In Italia, lo sappiamo anche troppo, la fuga dalle origini è stata più pronunciata che da altre parti, ma in giro per l'Europa comunque non si scherza. È da questo carattere dei sindacati, e del sindacalismo, che è nata la tentazione di utilizzare la cultura, componente costitutiva di questi "sentieri", per leggere gli orientamenti di oggi e cercare di intravedere qualcosa – sempre molto poco – su quello che sarà.

Se si ritorna con occhi ingenui sulla vicenda dei movimenti sindacali lungo tutto il corso del XX secolo rimaniamo ancora una volta sorpresi dalla straordinaria eterogeneità delle immagini, delle proposte, delle rappresentazioni derivanti da una esperienza – quella della protezione e della promozione del lavoro – che tutto sommato avrebbe dovuto condurre ad una sostanziale omogeneità, almeno negli ambienti nei quali è alla vicenda politi-

Gian Primo Cella, docente di Sociologia economica all'Università Cattolica di Milano.

\* Riprendo in queste pagine alcune parti del saggio *Le culture sindacali nel secolo industriale*, compreso in Causarano (2008, pp. 49-61). Nella versione pubblicata nel volume citato il saggio è incentrato maggiormente sulla dimensione storica.

ca che è rivolta l'attesa della differenza, del contrasto, delle tensioni anche drammatiche. Certo è alla materialità delle condizioni di lavoro nelle diverse fasi dello sviluppo industriale, con la sua assenza di sincronismo nelle diverse esperienze nazionali, che dovremo guardare per ritrovare una ragione della eterogeneità. Ed è questo un percorso conoscitivo al quale siamo abituati da lungo tempo. Nella fasi precedenti il diffondersi dell'industria meccanizzata a produzione di massa si scopre il prevalere dei sindacati di mestiere e anche della logica della autoregolazione (per stare alle indicazioni famose dei coniugi Webb), mentre l'avvento dell'industria moderna condurrà all'affermarsi del sindacato industriale, con la connessa pratica della contrattazione collettiva. La presenza di un mercato del lavoro con un'ampia presenza di forza lavoro agricola e di proletariato edile conduce a spiegare il diffondersi di forme di rappresentanza territoriali, con minori o maggiori ambizioni e capacità di controllo del mercato stesso. L'avvento dei mercati globali, la scomparsa di molti settori industriali tradizionali, il diffondersi della offerta integrata di servizi spiega (assieme alle difficoltà finanziarie) quei processi di fusione (i *mergers*) fra federazioni sindacali che hanno segnato nell'ultimo decennio le esperienze di molti movimenti sindacali (ma non in Italia). E così via, per poi scoprire che le forme organizzative della rappresentanza, imposte dalla diversità delle condizioni materiali del lavoro e delle organizzazioni produttive, non identificano sempre in modo plausibile e convincente delle proposte e delle politiche omogenee.

Saremmo tentati di dire che si ritrovano all'opera diverse *culture sindacali*, considerate come l'ambito o l'antefatto delle proposte e delle politiche rivendicative, ovvero come una sorta di collegamento fra gli aspetti rivendicativi e materiali dell'attività sindacale (quelli fortemente segnati dalle condizioni produttive) e il più ampio riferimento alla società e alle sue trasformazioni.

Ammettiamo che la dizione "cultura" per le esperienze sindacali non è comune. Si usa invece abitualmente la espressione "cultura politica", e ciò non è irrilevante. Sembra quasi che quando il termine cultura non è utilizzato in senso etno-antropologico – e nei casi dei movimenti politici e sindacali normalmente non lo è – esso sia riservato a qualcosa di più nobile, e apprezzato, dagli intellettuali soprattutto. È la politica che di norma gode di tale apprezzamento, non il sindacato, e questo non è una sorpresa se ci ricordiamo delle bellissime parole espresse da Simone Weil dopo la sua esperienza operaia nella Francia degli anni '30<sup>1</sup>; l'esperienza sindacale è in buona parte sconosciuta agli intellettuali, affollata di «santi minori» e protagonista a sua volta di una «storia minore», come in molti abbiamo osservato più volte in questi decenni, con atteggiamento più o meno sconsolato.

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

<sup>1</sup> Le parole sono certo enfatiche in questo testo inedito del 1937, ma colpiscono: «Il sindacalismo, soprattutto in Francia, è un movimento popolare, misterioso nella sua origine, singolare e inimitabile al pari di una canzone popolare; esso ha una tradizione, uno spirito, un ideale; ha i suoi eroi, i suoi martiri e persino i suoi santi, in gran parte sconosciuti; non corrisponde né a una dottrina, né a una tattica, né a qualsivoglia opportunismo...» (Canciani, 1996, pp. 201-2). La tensione alla scoperta di una dimensione "culturale" dell'esperienza sindacale traspare anche nella *Lettura aperta a un operaio iscritto ai sindacati*, un articolo rimasto incompiuto e scritto nello stesso periodo: «non credere che il sindacato sia semplicemente un'associazione di interessi. I sindacati padronali sono associazioni d'interessi; i sindacati operai sono un'altra cosa» (Weil, 1994, p. 211).

consistenza del modello. Difficile utilizzare il termine modello quando le differenze interne al fenomeno sono rilevanti. Lo si vedrà appena sotto, in riferimento ai possibili modelli sindacali nazionali.

Se si conferma l'opportunità di utilizzare per fini conoscitivi le *culture sindacali*, occorre subito dopo ricercare un accordo sul significato da attribuire a questa espressione, per evitare se possibile le incertezze derivanti dall'inconsueto utilizzo di questi termini per l'esperienza sindacale, combinate con la molteplicità di significati connaturata al termine cultura<sup>2</sup>. Mi pare di poter individuare almeno tre significati della espressione. Con cultura sindacale innanzitutto ci si potrebbe riferire agli aspetti materiali dell'esperienza, quelli resi anche con l'immagine «mestiere del sindacato»<sup>3</sup>. Il mestiere, o l'arte, del rappresentare fatto di abilità e conoscenze estremamente sensibili al variare delle condizioni materiali di lavoro. In un secondo significato il termine cultura potrebbe richiamare gli aspetti connessi alle attività conoscitive e educative messe in atto con maggiore o minore sistematicità dalle diverse esperienze sindacali. In questa accezione il termine privilegia i compiti *produttivi* di cultura da parte dei sindacati. In un terzo significato il termine cultura esprime piuttosto le capacità di ricezione delle dinamiche sociali esterne, con finalità di integrazione delle esperienze sindacali nelle relazioni sociali stesse. Se nella prima accezione la cultura ha soprattutto a che fare con la *rappresentanza*, nella terza la cultura ci dice qualcosa sulla *rappresentazione*. In questa versione l'accento è posto più che sulla produzione di cultura, quasi sul *consumo* della stessa. Si sarà costretti a far fronte a questa polisemia del termine anche in queste brevi note, ma si esprimrà una preferenza per il terzo significato di cultura sindacale, quello che conduce a riflettere sulle forme di relazione fra l'esperienza sindacale e la società più ampia.

## 2. PIÙ CULTURE E NESSUN MODELLO

Cercherò allora di ricordare per sommi capi le culture sindacali che hanno attraversato l'esperienza sindacale italiana lungo un ampio arco temporale, tutto il XX secolo, ovvero il secolo industriale dagli inizi al suo declino. Da queste culture ritroviamo qualcosa di utile per delineare i caratteri del sentiero che, con minori o maggiori scostamenti, i sindacati saranno portati a percorrere negli anni futuri. Lo sguardo, visto che veniamo da un clima di centenari, non sarà solo alla CGIL (con la *i* e senza la *i*), ma a tutto l'insieme delle organizzazioni di rappresentanza del lavoro. Ovviamente, per ragioni di spazio ma anche per taluni requisiti connessi al tipo di definizione prescelto per il termine cultura sindacale, il tipo di riflessione che qui si conduce rimane concentrata su quella espressa dai gruppi dirigenti dei sindacati. Sarei tentato di dire dei sindacati come soggetti collettivi, se non fosse consapevole dei rischi di reificazione che questa dizione comporta, derivante proprio da quella personificazione in cui siamo coinvolti in modo inconsapevole quando diciamo o sentiamo dire «la CGIL» o «la CISL» ecc. Forse si tratta della cultura che gli altri soggetti riconoscono alla organizzazione in oggetto o, ancor meglio, della cultura espressa dai gruppi dirigenti in modo tale da permettere il riconoscimento della identità collettiva nel gioco

<sup>2</sup> Una ritrosia all'utilizzazione del termine cultura che manifestava, in uno dei suoi ultimi interventi, anche un grande conoscitore, e innovatore, dell'esperienza sindacale come Mario Romani: «il contenuto concettuale di questo termine conosce molte differenziazioni, a seconda di chi lo usa e, quindi, o si è costretti ad usarlo esplicitando ciò che si intende dire, oppure è meglio non usarlo per evitare di creare confusioni» (Romani, 1988, p. 352).

<sup>3</sup> Il mestiere tratteggiato in pagine impareggiabili da Bruno Manghi (1996).

di quelle relazioni che, per alcuni tratti, fin dagli inizi del xx secolo possiamo definire con la dizione fatidica di *relazioni industriali*. In questi casi, entro queste *relazioni*, il riconoscimento delle controparti (le imprese ma spesso anche lo Stato) sarà talvolta più importante della ricerca delle distinzioni con le altre culture sindacali. La cultura dei militanti, ma anche quella degli attivisti di base, potrebbe invece essere meglio resa con il ricorso alla prima variante del concetto (quella che ha a che fare con il *mestiere*). Ma questo è un tema da lasciare a un'altra occasione.

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

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

Nella tradizione degli studi di storia sindacale, nell'ambiente italiano soprattutto, le culture sindacali sono state messe in rapporto il più delle volte con la competizione più o meno aspra delle culture politiche, ovvero con le esperienze di rappresentanza o di mobilitazione collettiva per le quali sembra più opportuno, e consueto, l'uso del termine culture. È un taglio interpretativo non del tutto da scartare, anche se ha condotto a sottovalutare, se non a disconoscere, molte delle specificità dell'esperienza sindacale, e di conseguenza a rendere più difficile la comparazione internazionale a partire dalla omogeneità delle condizioni di lavoro nelle diverse fasi dello sviluppo produttivo. Ed è un taglio che non si rivela utile per quei momenti, come quelli attuali, dove può risultare impossibile ritrovare qualcosa a cui sia attribuibile l'espressione "cultura politica del lavoro". Non seguirò allora questa strada, a partire dalla denominazione delle culture che non verranno distinte sulla base dei comuni aggettivi politici. Mi piacerebbe mettere in rapporto le culture sindacali.

<sup>4</sup> Su questo cfr. l'efficace introduzione di J. L. Robert alla raccolta di lavori storici su una molteplicità di esperienze sindacali a cavallo del xix e xx secolo curata assieme a F. Boll e A. Prost (Robert, Boll, Prost, 1997, p. 8). Il 1906 è veramente un anno fatidico, se si tiene conto della convocazione a Milano, su iniziativa della Società umanitaria, del grande Congresso internazionale "Per la lotta contro la disoccupazione" (cfr. Meriggi, 2006).

cali con gli sviluppi della cultura industriale, visto che le vicende del sindacalismo moderno si traducono nella forma organizzativa, e nella cultura, del sindacato industriale. È il percorso che ha in buona parte seguito Giuseppe Berta, uno dei pochi veri storici delle relazioni industriali, in un libro fortunato ed efficace, a cui semmai è attribuibile solo una eccessiva *piemontesità*. Ma in questa occasione, a questo incontro fra *culture* industriali si potrà dedicare solo qualche accenno.

### 3. LE CULTURE DEGLI INIZI, E CHE SCOMPAIONO

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

La prima cultura è quella che potremmo chiamare *unionista/riformista*. È la cultura della CGL delle origini<sup>5</sup>, quella che avvicina il movimento sindacale italiano a molte delle esperienze europee sindacalmente più avanzate, quella che richiama l'insegnamento dei coniugi Webb (la cui opera sulla storia dell'unionismo britannico venne pubblicata in traduzione italiana fin dal 1894), quella che punta sulle categorie industriali come principio organizzativo prevalente sia pure in combinazione con i principi territoriali delle Camere del Lavoro (con le quali i rapporti non saranno sempre di coesistenza armonica), quella di Rigola e delle "tecniche" di azione e di organizzazione della rappresentanza. È la cultura che sfida la cultura industriale, addirittura la logica e la pratica dell'impresa industriale con ottica competitiva, non con intenti di separazione o di superamento. Le tracce di questa cultura rimarranno per tutto il secolo, anche se non necessariamente nella CGIL. Le ritroveremo piuttosto, sia pure in modo inconsapevole, nella cultura elaborata dalla CISL.

L'altra cultura, in sfida continua con la precedente, è quella *pansindacalista* o *della mobilitazione conflittuale*. È la cultura che trae molto dalle pratiche di lotta del sindacalismo agricolo (una particolarità, questa, tutta italiana)<sup>6</sup>, e dalle forme organizzative della rappresentanza sul territorio. È la cultura rivolta a mobilitare e a rappresentare il lavoro sul mercato, più che nei luoghi della produzione industriale, e che è disposta o a ignorare (in utopica indipendenza) o a inglobare al suo interno le culture politiche che si confrontano con le culture sindacali. L'integrazione nella società è configurata a partire da una sua rigenerazione permessa dalla cultura e dalla mobilitazione del lavoro, ed è da questa rigenerazione che deriveranno le ricadute verso il sindacalismo nazionale (o corporativo). Il conflitto esplicito, lo sciopero, non è considerato in modo strumentale quanto in un'ottica espressiva delle capacità di mobilitazione delle masse. Di questa cultura sindacale rimarrà solo l'aggettivo *pansindacalista*, utilizzato in modo ricorrente, e a sproposito, da osservatori non sempre benevoli delle vicende del movimento sindacale italiano specie nei grandi cicli di lotte (specie quello 1968-73).

<sup>5</sup> Sulla nascita della CGL, e sul contrasto radicale fra riformisti e rivoluzionari, cfr. la ricostruzione di Boni (2006).

<sup>6</sup> Non mancarono tuttavia le incursioni efficaci del sindacalismo rivoluzionario (questa è la dizione comune che ingloba questa cultura) anche all'interno del lavoro industriale. È il caso dei lavoratori del gas, e del ruolo che in esso giocò il giovane leader sindacalista Filippo Corridoni, in grado almeno di cogliere il declino dei tradizionali mestieri e l'avvento di una nuova organizzazione di fabbrica (Coriasso, 1991).

Nell'Italia giolittiana e nel periodo del primo dopoguerra un'altra cultura sindacale, sia pure minoritaria e con forti caratterizzazioni localistiche e settoriali (la produzione tessile)<sup>7</sup> apparve sulla scena della rappresentanza del lavoro, ovvero quella comunemente indicata con l'uso dell'aggettivo *bianco*, in scontata opposizione e competizione con l'universo della cultura *rossa* o socialista. È la cultura del *solidarismo autonomo*. La visione associativa della realtà sindacale non è tanto suggerita dalla natura solidarista delle relazioni interne alle culture operaie quanto dalla adesione alle indicazioni della dottrina sociale della Chiesa, orientata a preservare l'autonomia del tessuto sociale contro ogni ingerenza da parte dello Stato. Dall'insegnamento sociale cristiano proviene quella sfida al sindacato corporativo statalista che condusse all'emarginazione di questa cultura nel lungo periodo della dittatura. È una cultura che lascia soprattutto un ambiente particolarmente attento a recepire gli influssi della moderna cultura sindacale pluralista.

Il racconto delle culture sindacali dei primi decenni del secolo industriale non dovrebbe tralasciare almeno un cenno dedicato a una cultura e a un movimento che di solito non vengono considerati come appartenenti all'esperienza sindacale in senso proprio, per essere inglobati nella cultura e nel movimento politici di cui sono stati una componente molto rilevante almeno negli anni iniziali, ovvero al sindacalismo fascista. In questo caso l'uso dell'aggettivo politico è plausibile, anche se l'impiego dell'aggettivo *nazionale*<sup>8</sup> sembra meglio rendere utopie, ambizioni, deviazioni del movimento. La vicenda culturale di questo sindacalismo, che nell'insieme potenzia su scala molto ampia tensioni e ambizioni presenti in altri ambienti dell'Europa tra le due guerre, merita grande attenzione perché mostra in modo quasi paradossale come al massimo delle ambizioni sociali e politiche del sindacalismo possa corrispondere un esito a dir poco disastroso, mostrato dal clamoroso ridimensionamento del potere e delle ambizioni della confederazione fascista dei sindacati fin dal 1928. Per ritrovare ambizioni simili, e su questa scala, bisognerà uscire dall'Europa e in qualche modo guardare alle esperienze dei populismi latino-americani, al peronismo soprattutto, ma anche al Brasile di Vargas o al Messico di Cárdenas. Tale vicenda culturale è di grande interesse per le confluenze più o meno sincretiche che seppe attivare, non solo quella diretta, meno sorprendente, del sindacalismo rivoluzionario, officiata agli inizi dall'interventismo e dall'esperienza fiumana, ma anche quella indiretta, molto più inconsueta e illusoria, della leadership sconfitta della CGL riformista (D'Aragona e Rigola in testa). Dopo il risorgere di alcune ambizioni nel cupo periodo della Repubblica sociale (Ganapini, 2004), poche tracce di questa cultura restano nell'Italia del secondo dopoguerra. Ritroveremo molti movimenti neo-fascisti, ma nelle esperienze sindacali (non del tutto irrilevanti) come la CISNAL (poi "rigenerata" nella UGL) le tracce scompariranno ben presto.

<sup>7</sup> La provincia bergamasca e la sua industria tessile furono uno dei luoghi d'elezione per la crescita delle leghe bianche, attraverso la promozione degli Uffici del lavoro cattolici; su queste vicende cfr. Lizzola, Manzoni (1982). In un'altra zona lombarda, quella di Monza con le aziende meccaniche, della seta e dei cappelli, la competizione con il sindacalismo socialista fu più aspra, fino all'avvento del fascismo in una comparazione con Gand e Bielefeld (cfr. Ditt, 1997).

<sup>8</sup> Si prendano ad esempio le parole del leader indiscusso del sindacalismo fascista Edmondo Rossoni espresse in un discorso tenuto a Torino nel gennaio 1926: «il sindacalismo deve essere nazionale ma non può essere nazionale per metà: esso deve comprendere capitale e lavoro» (riportato nell'importante lavoro di Cordova, 2005, p. 5).

## 4. LE CULTURE CHE COMPETONO E PERMANGONO: QUELLA DI CLASSE INNANZITUTTO

A partire dal secondo dopoguerra il rinnovamento culturale del sindacato è profondo, ma la divisione e la competizione fra le culture impedirà a lungo di parlare di un modello sindacale omogeneo, unitario, senza troppi residui, per il caso italiano. Gli anni iniziali del XXI secolo vedranno addirittura un inasprire delle divisioni e della competizione. L'avvento su larga scala della produzione industriale di massa tenderà a ridurre queste divisioni culturali, ma non in modo tale da spingere alla ricomposizione di quelle organizzative. Con un esito paradossale: saranno proprio quei sindacati metalmeccanici che avevano avvicinato più di altri l'unità organizzativa (*organica*, come si diceva) negli anni '70 con la costituzione della FLM, a coinvolgersi negli episodi più aspri di rottura e divisione, nei primi anni del nuovo secolo.

I momenti di avvicinamento fra le culture non mancheranno, dovuti a fattori endogeni, ovvero alla pratica puntuale del mestiere sindacale, o a fattori esogeni, provenienti sia dalle eccezionalità del momento politico (la liberazione e l'unità politica antifascista) sia dalle pressioni provenienti da fenomeni diffusi di effervesienza collettiva (i grandi cicli di lotte, specie quelle del 1968-73). I momenti del primo tipo, quelli nei quali si scopre che i lavoratori rappresentati (sarei tentato di dire gli esseri umani) sono ben più importanti dei modelli politici o delle rappresentanze ideologiche, sono non tanto meno rari, quanto meno studiati<sup>9</sup>. Quelli del secondo tipo, la cui rilevanza è indubbia, rafforzano comunque una tendenza negli studi storici italiani (con poche eccezioni) a considerare i sindacati soprattutto come esiti, sia pure non necessariamente subalterni, di culture e di movimenti politici.

La prima cultura che si impone è quella *della classe o delle politiche di classe*, ed è la cultura che anima l'esperienza della CGIL per una gran parte del secondo dopoguerra. È la cultura che propone la rappresentanza sindacale del lavoro, o della classe, o del "popolo lavoratore", come diceva Di Vittorio, e che si sente a disagio nel rappresentare gli affiliati, gli iscritti all'organizzazione. È la cultura che non riesce a interpretare la contrattazione collettiva come strumento principe per la risoluzione (temporanea) di problemi di regolazione delle condizioni lavoro, interpretandola piuttosto come un mezzo (accanto ad altri) per la affermazione delle rivendicazioni o per la *promozione* del lavoro. È la cultura segnata da due preoccupazioni, spesso in contrasto fra loro, dato che l'eccessivo peso della prima può condurre verso il manifestarsi degli effetti temuti con la seconda. La prima è quella verso i particolarismi e l'articolarsi della rivendicazione, ovvero il timore che l'espressione di interessi particolari riesca in qualche modo a vulnerare l'unità e l'unicità del lavoro, della classe, delle masse popolari. La presenza costante di questa preoccupazione la osserviamo, sia pure con accenti diversi, lungo l'intero arco di mezzo secolo, dalla opposizione alle proposte della CISL sulla contrattazione articolata negli anni '50, alle resistenze recenti nei confronti della riforma dell'impianto contrattuale previsto dall'accordo del luglio 1993 atta a favorire la ripresa dei livelli contrattuali decentrati. La seconda richiama una sorta di timore del distacco, è la preoccupazione di evitare fratture, o anche solo incomprensioni, con il proprio ambito sociale di riferimento. Un segno della permanenza di questa preoccupazione, lo vediamo nella reiterata insofferenza della CGIL verso ogni forma di regola-

<sup>9</sup> Non mancano tuttavia contributi di grande interesse, come quello di J. Torre Santos (2005) sulla Camera del Lavoro di Milano nel periodo della CGIL unitaria, dove si mette in luce come nei momenti di massima intesa sulle scelte rivendicative, venivano ricomposte o rimosse le pressanti divisioni politiche.

mentazione dello sciopero, le forme varie di composizione delle controversie, e anche verso le istituzioni della "bilateralità". Sono evidenti i margini potenziali di contrasto fra questi due timori, dato che il mancato riconoscimento dei "particolari" può condurre verso fenomeni di abbandono delle file sindacali. Margini che si sono puntualmente presentati nella storia della CGIL e che non sempre sono stati superati con successo attraverso l'operato, di rottura o di mediazione, dei gruppi dirigenti<sup>10</sup>.

L'integrazione nella società, e la sua rappresentazione, non è solo segnata da queste due preoccupazioni, ma anche da una ambizione o, se si vuole, una pretesa. L'ambizione di voler essere sempre qualcosa di più di un sindacato, e soprattutto di una *associazione sindacale*. La pretesa di rappresentare un tramite non rinunciabile fra classe e sviluppo capitalistico, o almeno, in termini meno impegnativi, fra lavoro e sistema economico nel suo insieme. Il Piano del lavoro elaborato dalla CGIL negli anni iniziali del dopoguerra non avrà però alcun richiamo alle esigenze della logica della produzione industriale, e soprattutto dell'impresa industriale. Lo richiama con efficacia Berta: «Nell'orizzonte sindacale della CGIL semplicemente l'impresa non c'è: ci sono l'industria, il capitale e il lavoro, ma l'impresa – cioè l'organizzazione efficiente dei fattori della produzione – no» (Berta, 2006, p. 113). La concezione della contrattazione collettiva, e del connesso ruolo della autonomia dei soggetti collettivi nelle relazioni sociali pluraliste, è un valido indicatore di questa cultura sindacale complessiva: la contrattazione è nel complesso sottovalutata non tanto, lo si è già osservato, come strumento dell'azione rivendicativa quanto come istituzione autonoma in grado di assicurare il rapporto fra i gruppi sociali rappresentati dal sindacato e l'insieme delle trasformazioni della società, secondo le ambizioni del moderno sindacalismo industriale.

Qualcuno ha osservato in questi anni che le differenze con la CGL delle origini sono in buona parte racchiuse nel cambiamento del centro politico di riferimento all'interno del "movimento operaio": non più i socialisti riformisti (nonostante il ruolo di prestigiosi dirigenti sindacali come Fernando Santi) ma per gran parte i comunisti. L'osservazione non è facilmente eliminabile, ma resta sugli aspetti superficiali, esterni, di questa cultura: la cultura del sindacato di classe<sup>11</sup>. La nota immagine della "cinghia di trasmissione" era ben radicata entro questa cultura, era innata nei gruppi dirigenti e nei militanti, e non richiedeva pratiche plateali, talvolta immaginarie, di limitazione dell'autonomia del sindacato da parte del partito politico. L'osservazione comunque poco ci dice sul sopravvivere di questa cultura (mutata finché si vuole) anche dopo la trasformazione, e poi la scomparsa, del Partito comunista.

Da questa cultura si distaccano, lungo tutto il periodo considerato, differenti tipi di "varianti operaiste", orientate attorno alla radicalità della rivendicazione sindacale. Le abbiamo viste ben presenti, ad esempio, nella cultura della FIOM dell'ultimo decennio<sup>12</sup>. Sono varianti che non vanno però considerate come residui di quella cultura *pansindacalista* a cui si è accennato più sopra, rappresentando piuttosto dei riflussi verso l'interno della classe. Ad esse mancano le contraddizioni, ma anche le degenerazioni, delle proiezioni verso l'esterno della società, che avevano segnato la vicenda del sindacalismo rivoluzionario.

<sup>10</sup> Come fece Di Vittorio nella celebre seduta del Comitato direttivo della CGIL nell'aprile 1955, dopo la sconfitta alle elezioni di commissione interna alla FIAT.

<sup>11</sup> O, forse, "per la classe", come si diceva in un contributo giovanile, forse ancora leggibile, scritto con altri amici (Cella, Manghi, Pasini, 1969).

<sup>12</sup> I prodromi di queste varianti le cogliamo nelle ultime pagine del bel contributo di Piero Boni sulla storia della FIOM (Boni, 1993). Si tratta di un libro importante, forse trascurato, proprio per la sua considerazione di *tutta* la vicenda secolare del più grande e glorioso sindacato industriale italiano.

## 5. LA CULTURA DEL PLURALISMO E DELLA CONTRATTAZIONE

Con la cultura della classe, nei decenni del dopoguerra e soprattutto negli anni decisivi dell'avvento e della diffusione dell'industrializzazione di massa si confrontò la *cultura del pluralismo e della contrattazione*, espressa dalla CISL nel suo insieme, sia pure con accenti sensibilmente diversi nelle fasi che si susseguono nel dopoguerra e nelle differenti entità associative (confederazione, federazioni nazionali, unioni provinciali). È la cultura che ritrova alimento e ispirazione nelle esperienze del sindacalismo britannico e nordamericano. Nella combinazione fra la cultura sindacale americana (specie nella variante industrialista del CIO) e la visione britannica, competitiva e pluralista, delle relazioni fra le associazioni di rappresentanza dei gruppi di interesse è la prima fra le culture sindacali italiane ad esprimere la una vera e propria cultura delle relazioni industriali. In questo sostenuta, in modi diretti o indiretti, dal pensiero di grandi giuslavoristi come Kahn-Freund e Giugni.

La contrattazione non è solo lo strumento principe dell'azione sindacale, apprezzato e esaltato anche come metodo, non rinunciabile in alcun senso, ma è soprattutto un modo di integrare una parte (il lavoro e la sua condizione) nel tutto (la società e il suo sviluppo industriale)<sup>13</sup>. Se la contrattazione rappresenta il centro di questa cultura, va ricordato che essa non è stata quasi mai interpretata in modo riduttivo e particolaristico, anche se i particolarismi sono stati talvolta utilizzati come alimento della rivendicazione, sia pure tenuti sotto controllo dalle pratiche e dalla cultura della solidarietà. Si pensi agli accenti posti sugli effetti positivi della contrattazione stessa sullo sviluppo industriale e sul progresso tecnologico o sui meccanismi di accumulazione, e sulla sua influenza "virtuosa" nei meccanismi di politica economica. Sulla contrattazione, almeno nelle federazioni industriali, si costruiva un'identità associativa, con il rifiuto esplicito, almeno nell'immagine, a qualsiasi richiamo ideologico o partitico, si fondava la propria rappresentanza (con il privilegio associativo concesso agli iscritti), si strutturava l'organizzazione con un'attenzione continua a tutti i luoghi direttamente coinvolti da responsabilità contrattuali, fossero questi federazioni di categoria, nazionali o provinciali, o sezioni sindacali nei luoghi di lavoro. In contemporanea si affermava un atteggiamento diffidente, se non ostile, nei confronti degli interventi legislativi sui temi oggetto delle relazioni contrattuali. Un atteggiamento che assume talvolta tratti idiosincratici come nell'opposizione mostrata da alcune componenti della CISL nei confronti dello Statuto dei lavoratori.

L'impresa industriale ha un posto di rilievo in questa cultura, che ha successo nell'elaborazione di schemi rivendicativi legati agli incrementi della produttività esito della migliore combinazione dei fattori produttivi e nella proposta-accettazione di forme di classificazione professionale direttamente legate alle condizioni organizzative e tecnologiche della produzione (la *job analysis* e la *job evaluation*). Il ruolo di un gruppo di intellettuali-technici (economisti, giuristi, ingegneri, esperti di relazioni industriali) sarà decisivo nella elaborazione di questa cultura, con la mediazione originale della straordinaria figura di Mario Romani<sup>14</sup>. Alcuni appartenenti a questo gruppo parteciparono poi alla predisposizione

<sup>13</sup> Una citazione da un testo di Selig Perlman del 1936, riportata da Giugni nella sua Introduzione all'edizione italiana del 1955 di *A Theory of the Labor Movement* (ripubblicata poi nel 1980), rende in modo perfetto questa cultura: «La contrattazione collettiva non è soltanto uno strumento per elevare i salari o migliorare le condizioni di lavoro. Né significa soltanto un determinato tipo di legalità democratica nell'industria. Essa costituisce, da un punto di vista più generale, il mezzo tecnico attraverso il quale le classi e i gruppi inferiori esercitano una incessante pressione onde ottenere una sempre più larga partecipazione al potere sociale, come pure un più alto livello di vita, una maggiore sicurezza e libertà per i loro singoli membri [...]» (1980, pp. 14-5).

<sup>14</sup> Sulla figura e sul disegno di Romani cfr. Baglioni (2005).

della politica innovativa nelle relazioni industriali lanciata dal sistema delle aziende a partecipazione statale.

La tradizione del cristianesimo sociale, che nei primi decenni del secolo era in parte confluita nella esperienza delle leghe bianche (la cultura del *solidarismo autonomo* ricordata più sopra), aveva costituito un valido retroterra per il radicamento di questa cultura, ma nulla di più<sup>15</sup>. Decenni di insegnamento e di realizzazioni all'insegna dei principi di solidarietà e di solidarietà avevano preparato il terreno necessario all'accoglimento del pluralismo e delle sue implicazioni ispirate alle culture sindacali del mondo anglosassone, nella accezione fortemente solidarista che ad esse imprimeva un'associazione sindacale strutturata e capillare, molto sensibile alle aspettative degli iscritti (talvolta chiamati *soci*), ma disposta a misurarsi talvolta con intransigenza con le dinamiche del conflitto industriale. La logica e la pratica del pluralismo andavano tuttavia alimentati nel rispetto delle diverse appartenenze sociali e della loro competizione, non attraverso dichiarazioni di valori che avrebbero trascinato altre, e opposte, dichiarazioni, in contrapposizioni sterili, per molti aspetti ritenute pre-moderne.

#### 6. UN NUOVO ARRIVO SULLA SCENA SINDACALE: LA CULTURA DEI DIRITTI

Il raggiungimento del culmine dello sviluppo dell'età industriale, l'aumento dei contatti e delle pratiche comuni nel sistema di contrattazione collettiva con il connesso riconoscimento dalle controparti, l'aumento delle occasioni di cooperazione organizzativa, hanno condotto a processi di contaminazione fra le due culture, quella di *classe* e quella *pluralista*, e in taluni momenti è parso che la seconda, sotto la spinta delle esigenze di un moderno sistema di relazioni industriali, potesse orientare la trasformazione culturale complessiva del sindacalismo italiano. Ma quando tali processi si sono estesi, i gruppi dirigenti delle maggiori confederazioni hanno ritenuto opportuno riproporre confini e distinzioni, per gran parte a fini di riconferma delle proprie identità organizzative. Come si vedrà più sotto, gli scenari politici hanno avuto un ruolo rilevante nell'avvicinare o nell'allontanare le diverse culture.

A complicare tutto, a partire dall'ultimo decennio del secolo scorso, è apparsa inattesa e inusuale sulla scena sindacale (italiana ed europea) una terza cultura, definibile semplicemente come *cultura dei diritti*. È quella che irrompe nell'universo culturale della CGIL con il Congresso di Rimini del 1991 e che ritrova un icastico, e enfatico, annuncio nelle parole con cui un prestigioso dirigente come Bruno Trentin chiudeva lo stesso congresso: «Abbiamo deciso, abbiamo cominciato. Oramai siamo la nuova CGIL»<sup>16</sup>. Rappresenta quasi una variante post-industriale, se non post-moderna, alla cultura del sindacato di classe, quasi una cultura della classe che si afferma con la scomparsa della classe. Il sindacato dei diritti

<sup>15</sup> Due citazioni di molti decenni addietro rendono molto bene la natura e l'ispirazione di questa cultura. Sulla natura e sulle origini, si vedano le riflessioni ancora molto appropriate di Bruno Trentin (1962, p. 125), ancora pienamente coinvolto in quegli anni nelle attività di studio e di ricerca. Secondo Trentin l'integrazione del lavoratore nell'impresa e nelle relazioni pluralistiche non era proposta attraverso i dati strumenti del corporativismo cattolico o delle vecchie teorie istituzionaliste: «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» (ivi, p. 126). Per l'ispirazione sui temi delle relazioni industriali pluraliste si veda l'impareggiabile saggio di Kahn-Freund (1960), pubblicato sulla rivista dell'Ufficio studi della CISL nella perfetta traduzione di Gino Giugni.

<sup>16</sup> La riflessione di Trentin in quegli anni risale addirittura al biennio 1968-69, con una riscoperta sorprendente di tratti personalisti (*à la Mounier*), come si può vedere da questo passo della fine del decennio, dove si parla dell'autunno caldo come «della prima grande occasione per recuperare un'antica tradizione libertaria del movimento operaio, interiorizzando una cultura dei diritti della persona come il punto di partenza (e non come l'approdo lontano) di un'azione riformatrice» (Trentin, 1999, p. 46).

ti come sindacato di classe quando la classe non c'è più, ha notato di recente Mimmo Carriero. Una cultura che conferma la pretesa, e l'ambizione, di voler essere sempre qualcosa di più di un sindacato, di una associazione sindacale. E si confermano anche i due timori, quello verso i particolarismi e soprattutto quello per il distacco. Si prende atto che ai particolarismi, in diffusione con il declino della grande industria di impronta taylorista-fordista e del welfare pubblico, non sono più contrapponibili facilmente interessi e grandi mete collettive. La strada indicata, singolare per un sindacato, è quella della grande valorizzazione dei diritti individuali. Singolare ma comprensibile sulla base del timore del distacco, e della ambizione a rappresentare sempre qualcosa *oltre* il sindacato, una ambizione espressa in solitudine visto l'affievolirsi del richiamo delle culture politiche tradizionali. La scelta culturale, sullo sfondo della frammentazione degli interessi e della perdita delle identità di classe, non è quella di rappresentare delle nuove faticose, e mediate, identità collettive magari di natura associativa. È piuttosto quella di perseguire direttamente la strada della difesa dei diritti individuali, quasi una strada per minimizzare i costi del distacco connesso alla attività di rappresentanza nei nuovi contesti sociali "individualizzati".

Questi tratti culturali non identificano tanto la riproposizione di quella dimensione etica così tipica del sindacalismo continentale, e così differente da quello britannico, portata a definire le rivendicazioni non in termini di interesse, ma di diritti e valori. E neanche segnala la riconferma di una disponibilità tradizionale, condivisa questa con la CGL delle origini, a impegnarsi per i diritti civili e politici. Consiste anche in qualcosa di diverso da una sensibilità riaffermata per il fondamento costituzionale dei diritti sociali, e di un legame storico con l'impianto e i contenuti della Costituzione italiana<sup>17</sup>. Si tratta piuttosto di una tendenza a leggere i diritti sociali, componente fondamentale della cittadinanza industriale per la cui costruzione è stato fondamentale il ruolo dei movimenti sindacali, *come se* fossero diritti civili o politici. Con una conseguenza sicura, molto rilevante sul piano sindacale: la riduzione degli spazi di contrattazione. Se i diritti civili e i diritti politici non sono in alcun modo "negoziabili", senza stravolgimenti istituzionali degli assetti democratico-pluralisti, i diritti sociali lo possono essere, almeno in quegli aspetti che riguardano la loro applicazione nelle mutate condizioni di mercato o delle strutture produttive, o che coinvolgono il ruolo delle parti sociali e delle relazioni negoziali. In termini più chiari: il diritto di protezione del lavoro e del lavoratore non può essere in discussione, ma le forme di applicazione di questo diritto nei diversi e mutati contesti economici e sociali dovrebbero poter essere negoziate, sia pure con la cautela di non vanificare i diritti stessi. Su questo terreno si sono mosse, più o meno a fatica, tutte le esperienze più significative del sindacalismo europeo. Le incomprensioni di questa cultura con quella pluralista e della contrattazione saranno presto evidenti, e si aggraveranno nel corso del 2001-02, con la vicenda, ampiamente strumentalizzata da parte del governo di centro-destra e di molti settori imprenditoriali, della revisione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

## 7. CULTURE SINDACALI E POLITICA

L'aver privilegiato in queste note le capacità e le componenti *autonome* delle culture sindacali, con mal celato intento polemico nei confronti di tante interpretazioni disposte a

<sup>17</sup> Sul ricorso alla parola diritti nelle rivendicazioni sindacali cfr. il saggio – inconsueto – di Prost e Bock (1999, pp. 230-3). Sul rilievo dei diritti costituzionali nella cultura della CGIL cfr. Pepe (2006).

indulgere verso il riduzionismo politico, ovvero la tendenza a ricondurre, o a ridurre, le culture stesse nelle loro aree politiche di riferimento, non dovrebbe fare incorrere nell'errore opposto. Certamente la politica e le culture politiche hanno influenza sulle culture sindacali, la prima disegnando i confini della arena in cui le culture debbono esprimersi e in qualche modo competere, le seconde alimentando le tradizioni, le immagini, le rappresentazioni di cui le culture si nutrono.

Nell'età industriale gli effetti della politica si fanno sentire soprattutto sugli assetti e sulle dinamiche delle relazioni industriali. Tutti i modelli di relazioni industriali, e non solo quelli più *statalisti*, risultano plasmati, in modi più o meno diretti, dall'intervento dei governi, sia nei loro momenti di fondazione, sia in quelli di espansione o di declino. Da questo punto di vista non esistono modelli del tutto *volontaristi* di relazioni industriali, nelle esperienze europee come in quella americana. L'intervento dei governi, nel suo insieme, ha svolto compiti di promozione, di esclusione, di correzione, di definizione nei confronti della regolazione attraverso le relazioni industriali. Compiti ovviamente non tutti indolori per la logica e la pratica delle relazioni industriali e di conseguenza per le culture sindacali che devono in esse misurarsi. È il variabile mix di questi compiti ad identificare i diversi stili nazionali di intervento nelle diverse fasi storiche, e nell'ambito di sentieri istituzionali che, come osservato più sopra, mantengono una certa stabilità (Bordogna, Cella, 2000).

Nell'ultimo sessantennio di vicende italiane, non mancano casi esemplari per rappresentare i diversi compiti della tipologia. I casi di promozione più evidente sono rappresentati dalla approvazione dello Statuto nel 1970, un provvedimento per alcuni tratti avvicinabile al rooseveltiano Wagner Act del 1935, ma anche dalle politiche contrattuali delle partecipazioni statali all'inizio del decennio '60. Le politiche di esclusione, soprattutto indirette, segnano quasi tutti gli anni '50, e saranno messe in opera attraverso una combinazione di azione poliziesca e giudiziaria. Ritorneranno sulla scena, attuate in modo diretto, senza repressione ma con piglio decisionista, con i governi di centro-destra nel corso degli ultimi due decenni del secolo scorso, specie negli ultimi anni. Sono delineate in alcune parti del Libro Bianco dell'ottobre 2001, e verranno attuate sulla vicenda delle pensioni nell'autunno-inverno del 2003-04. Sono ritrovabili anche nelle intenzioni recenti (autunno 2008) del Ministero della funzione pubblica di cancellare alcune *union prerogatives*, o nella minaccia di procedere a elargire gli incrementi retributivi previsti dalla legge finanziaria anche senza l'accordo sindacale. I compiti di correzione (tipici delle politiche dei redditi o dei patti sociali) si presentano molto spesso nella realtà in combinazione con i compiti di definizione degli obiettivi delle parti sociali. Ne abbiamo un esempio nell'accordo fondamentale del luglio 1993: un mixto di correzione (il divieto al meccanismo automatico della scala mobile) e di definizione (il coinvolgimento delle parti sociali negli obiettivi di risanamento finanziario richiesti dall'integrazione europea). Anche l'accordo del 1984 sulla scala mobile costituiva un mixto di correzione e di definizione, sia pure attuato con mezzi (il decreto legge) ascrivibile per alcuni aspetti alla logica della *labour exclusion*.

Non è difficile individuare gli effetti di queste politiche sulle differenti culture sindacali. Chi volesse approfondire l'analisi scoprirà come la cultura pluralista si troverà a suo agio soprattutto in un contesto segnato dagli interventi promozionali dei governi (si pensi ai primi anni '60) ma, superate o accantonate le tentazioni particolariste, saprà collocarsi anche in contesti segnati da politiche correttive o di definizione (purché attuate attraverso pratiche contrattuali). La cultura di classe ritroverà conferme e legittimazioni (e anche sconfitte) nelle arene disegnate, con minore o maggiore asprezza, dalle politiche di esclusione. La cultura dei diritti incontrerà speciali occasioni di rafforzamento nei confronti del-

le politiche di correzione e di definizione, quelle che dovrebbero comportare la negozialità dei diritti sociali, anche se tali occasioni stenteranno a tradursi in obiettivi sindacalmente perseguitibili.

Le culture politiche, si è notato, contribuiscono ad alimentare le culture sindacali, e ne costituiscono in parte il retroterra, ma queste ultime anche nei momenti più intensi di effervesienza collettiva o di mobilitazione politica mantengono tratti notevoli di autonomia. Di certo una (quella pluralista) più delle altre, ma anche le altre sfidano una facile, e scontata, interpretazione riduttiva. L'alimento politico si è ridotto, fino quasi a scemare del tutto nel corso degli ultimi anni, ma le culture sindacali non sono scomparse, semmai sono diventate più instabili e più esposte agli interventi e alle politiche dei governi. Alcune conseguenze sono per alcuni aspetti paradossali: le culture sindacali quando ritrovavano alimento nelle culture e nelle tradizioni politiche (in senso lato) apparivano più disposte a cooperare per rappresentazioni, e obiettivi, comuni. Quando si allentano i legami con le tradizioni culturali, le culture sindacali appaiono più leggere e meno determinate, ma proprio come tali risultano più esposte ai venti delle politiche governative. E questo entro uno scenario politico complessivo nettamente mutato nella cosiddetta Seconda Repubblica rispetto alla Prima. Per un quarantennio (con l'eccezione parziale della vicenda della scala mobile nel 1984-85) nessun governo ha operato con l'intenzione di sfruttare a proprio favore le divisioni o la competizione fra le culture sindacali. In questi ultimi anni, con i governi di centro-destra, tali intenzioni sono addirittura rese esplicite. Questo spiega molto sulle persistenti divisioni, e sull'appannarsi irresistibile dell'obiettivo delle ricomposizioni, ovvero dell'unità sindacale.

Veniamo infine alla questione ritenuta da alcuni come decisiva per spiegare le divergenze attuali, e la competizione fra culture e centrali sindacali. È quella forse meno rilevante dal punto di vista delle relazioni industriali, ma è di certo significativa sul piano della costruzione delle identità e della legittimazione dei gruppi dirigenti: i cambiamenti sul piano dei rapporti fra sindacati e politica imposti dalla trasformazione in senso maggioritario tendenzialmente bipolare (al di là dei mutamenti nelle leggi elettorali) del sistema politico italiano. Potremmo osservare che la divergenza fra le grandi centrali italiane su questi versanti si dimensiona per troppi aspetti guardando al passato, e non al presente (torrentato) o al futuro (incerto) del grande sindacalismo europeo. Qualunque esperto di relazioni industriali, ma anche tutti i seri appassionati (pochi) dei destini del sindacato, noterà subito la sterilità della contrapposizione, in voga nelle auto-rappresentazioni di questi anni, fra l'atteggiamento *a-partisan* della CISL, e quello *partisan* della CGIL (più o meno corretto dalle sfumature delle culture sindacali dei dirigenti).

Quello che è in gioco non è tanto la scelta *partisan* o *a-partisan*, quanto piuttosto il rafforzamento del proprio ruolo autonomo, delle proprie prerogative, delle proprie capacità di rappresentanza all'interno delle relazioni pluraliste. Relazioni che assumono un particolare rilievo proprio negli assetti bipolaristi, dove i meccanismi e i canali della politica male si prestano a rispondere a tutte le esigenze di rappresentanza che provengono dalle relazioni sociali. In quest'ottica non ci si sorprenderà più di tanto per la scoperta di quote più o meno elevate di aderenti al movimento sindacale confederale (in Italia come in altre esperienze europee) disposti a votare per gli schieramenti di destra o di centro-destra. Una scoperta pienamente riconfermata dalle prime riflessioni sui dati elettorali del 2008. Una scoperta che, per quanto attiene alle confederazioni italiane, non ha riguardato in esclusiva la CISL e la UIL, ma anche la CGIL, solo in apparenza più impermeabile a questi fenomeni, come ben conosce lo stesso gruppo dirigente della CGIL sulla base di ricerche e sondaggi

attendibili. Le scelte politiche, con le corrispondenti appartenenze partitiche, sono di certo molto più mobili delle appartenenze sociali. Ma si sorprendono di questo solo quanti detengono visioni monolitiche e rigidamente consequenziali della convivenza sociale. Certo oggi sono entrate in fase di elevata instabilità anche le strutture sociali, provocando momenti di turbolenza non solo della rappresentanza politica (si vedano gli spostamenti elettorali a destra in molte esperienze europee) ma anche delle rappresentanze funzionali. Di questo, detto per inciso, è meglio che tenga conto ogni componente del movimento sindacale che fosse intenzionata a sovraesporci sul piano della rappresentanza politico-partitica. Una tentazione che ha riguardato la CISL verso la metà dello scorso decennio, e alla quale è stata sensibile la CGIL nel corso biennio 2001-02.

Se seguissero quest'ottica i sindacati (italiani ed europei) scoprirebbero che sono le componenti politiche di destra o di centro-destra a rivelarsi più disposte ad operazioni di ridimensionamento se non di esplicito attacco alle prerogative delle organizzazioni della rappresentanza pluralista, grandi centrali sindacali in primo luogo. Le vicende italiane in merito all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (si veda la delega della fine del 2001, poi netamente ridimensionata nell'estate del 2002) e all'indebolimento se non alla cancellazione delle pratiche concertative nazionali, stanno a dimostrarlo con chiarezza. Da qua, e solo da qua, potrà maturare un atteggiamento di "opposizione" da parte del sindacalismo confederale. L'opposizione di una rappresentanza sociale che avverte segni di *labour exclusion* ma che non per questo dimentica come la natura del proprio ruolo, nonché le tradizioni migliori della sua storia, le impongano sempre di continuare a collocarsi "prima e dopo della politica". È questo il fardello che grava sulle spalle dei gruppi dirigenti confederali italiani, europei, nordamericani. A quelli italiani, con questo fardello sulle spalle, mi permetterei comunque di consigliare un viaggio a Bruxelles, presso gli ambienti della Confederazione Europea dei Sindacati, con lo stesso spirito con il quale Alberto Arbasino ricordava quella gita a Chiasso, con fini di aggiornamento e di sprovincializzazione, che gli intellettuali italiani durante il fascismo non avevano fatto, ma che ben avrebbero potuto fare. Si accorgerebbero, i sindacalisti italiani, che molte delle divisioni e delle competizioni fra le culture che sono ritenute irrimediabili ragioni delle divisioni e delle competizioni (più o meno aspre) fra le centrali confederali, sarebbero gestibili entro una confederazione unitaria, in posizione autonoma, ma non agnostica, dalla politica e dalle politiche.

#### 8. L'UNITÀ CHE NON ARRIVA E LE CULTURE CHE NON CI SONO

Già, l'unità sindacale, chi ne parla più? Chi scrive ne ha parlato per anni (si veda fra gli ultimi interventi Cella, 2003) ma ora si trova con qualche speranza unitaria appannata e forse anche con qualche argomento in meno. È certo che persistono le differenze fra le culture sindacali italiane, e ammetto di avere sottovalutato questa persistenza. Ma ancora non vedo le ragioni perché questa pluralità di culture debba necessariamente fondare una pluralità di confederazioni. Ma forse incorrerò in un'altra sottovalutazione.

Abbiamo visto la successione delle culture sindacali fin dagli inizi del secolo industriale, ma non si sono colti i meccanismi di questa successione. Dove ritrovare questi meccanismi esplicativi? Si sono scartati i riduzionismi politici. Forse sarebbe fruttuoso ricorrere ai condizionamenti sociali. Sarebbe più interessante rispetto ai condizionamenti politici. Ma è un discorso che, almeno sul lungo periodo, nessuno mi sembra abbia ancora intrapreso.

Accontentiamoci dunque di veder scorrere, e talvolta convivere, le diverse culture sindacali. Ma veramente si succedono o è rilevabile una qualche forma di andamento ciclico? Sono domande che meritano dei tentativi accurati di risposta, che qui non sono possibili. Per il momento basterà notare come le culture *unionista/riformista* e *pluralista/contrattuale*, quelle costitutive del moderno sindacato industriale, quelle in grado da interagire da protagonisti con la cultura industriale e di fornire a quest'ultima appropriati stimoli competitivi ed anche conflittuali, quelle capaci di muoversi con rappresentazioni e strumenti adeguati nelle arene delle relazioni industriali, nell'esperienza italiana non sono mai state "egemoni", se mi si perdonava l'aggettivo, piuttosto impegnativo. Per altri versi il modo di successione della cultura dei *diritti* a quella della *classe e delle politiche di classe* è stato per molti aspetti paradossale: nel momento nel quale la nuova cultura potenzialmente apriva spazi alla rappresentanza del lavoro nei nuovi contesti dei mercati globali e locali, scoraggiava la corrispondente pratica negoziale, una pratica che richiedeva una ben più duttile (oserei dire *flessibile*) impostazione rivendicativa. Gli effetti del paradosso si sono tradotti in una singolare, e ripetuta, ritrosia negoziale.

La cultura *pluralista/contrattuale* richiederebbe una dose di innovazione sia organizzativa che contrattuale atta a una sua applicazione in contesti produttivi e di mercato che non sono più quelli dei decenni tipici dell'età industriale, ovvero dell'età tipica del sindacato moderno. Richiederebbe anche delle controparti pubbliche e private in grado di favorire l'innovazione, una qualità che non sembra oggi abbondare nella arena delle relazioni industriali italiane, per tacere del sistema politico. Nel complesso continua ad essere difficile parlare di un modello di sindacalismo omogeneo e rappresentativo per il caso nazionale italiano, ma forse questo è meno importante che in altri tempi. È significativo che la presenza, anche culturale, dei sindacati italiani nei contesti europei sia più unitaria e omogenea di quanto lascerebbero prevedere le divisioni interne. Forse, come si invitava più sopra, andrebbero intensificati i viaggi a Bruxelles.

Sarebbe interessante misurarsi, con ragionevolezza, ma anche con la dose di fantasia necessaria al ragionamento per scenari, con le culture sindacali che non ci sono, ma che forse potrebbero presentarsi. In tutto il panorama sindacale internazionale le difficoltà delle culture sindacali si manifestano proprio nelle proposte di forme di nuova integrazione del lavoro nella società più ampia, di rappresentazione del lavoro nella relazioni sociali, un lavoro per molti aspetti lontano da quello tipico del secolo industriale che aveva fondato le fortune del sindacato moderno. In queste difficoltà a stento vediamo sorgere proposte culturali in grado di esercitare la rappresentanza nei nuovi destini. Forse le culture che stentano a presentarsi sono proprio una *cultura della rappresentanza* del lavoro, capace di avvalersi della riscoperta di un incomparabile patrimonio più che secolare, e una *cultura dei destini globali* disposta alla pratica della solidarietà su una scala inconsueta, ma necessaria e incombente, capace di sfuggire al pensiero unico imposto da un capitalismo che ha dato prova recente dei suoi drammatici limiti. Attendiamo, con moderata speranza. In questa attesa siamo ancora convinti (fra i pochi) che il cammino unitario potrebbe costituire il percorso necessario per favorire l'emergere di queste culture. Ma forse, più semplicemente, le culture sindacali italiane continueranno a competere, anche se su arene meno autonome e più ristrette.

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

BAGLIONI G. (2005), *Il disegno di Mario Romani*, Edizioni Lavoro, Roma.

BERTA G. (2006), *L'Italia delle fabbriche. Ascesa e tramonto dell'industrialismo nel Novecento*, il Mulino, Bologna.

BONI P. (1993), *FIOM. 100 anni di un sindacato industriale*, Meta Edizioni-Ediesse, Roma.

ID. (2006), *La nascita della CGDL. Il Congresso di Milano*, "Economia & Lavoro", XL, 2, pp. 59-75.

BORDOGNA L., CELLA G. P. (2000), *Stato e relazioni industriali: ammissione, esclusione, correzione*, "Stato e mercato", 1, pp. 25-51.

CANCIANI D. (1996), *Simone Weil. Il coraggio di pensare*, Edizioni Lavoro, Roma.

CARRIERI M. (2003), *Sindacato in bilico*, Donzelli, Roma.

CAUSARANO P. (a cura di) (2008), *Mondi operai, culture del lavoro e identità sindacali*, Ediesse, Roma.

CELLA G. P. (2003), *L'unità sindacale possibile*, "Aggiornamenti sociali", 2, pp. 123-33.

CELLA G. P., MANGHI B., PASINI R. (1969), *La concezione sindacale della CGIL. Un sindacato per la classe*, Acli Ricerche, Roma.

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

CORIASO R. (1991), *Giacche blu. I lavoratori del gas 1901-1977*, Franco Angeli, Milano.

DITT K. (1997), *Les syndicats ouvriers dans les villes moyennes d'industrie textile et de construction mécanique: Gand, Bielefeld et Monza de 1890 a 1914*, in J. L. Robert, F. Boll, A. Prost (éds.), *L'invention des syndicalismes. Le syndicalisme en Europe occidentale à la fin du XIX siècle*, Publications de la Sorbonne, Paris, pp. 151-79.

CANAPINI L. (2004), *Operai, fascismo e sindacati dal regime alla Repubblica sociale*, "Storia e memoria", 2, pp. 201-12.

KAHN-FREUND O. (1960), *I conflitti fra i gruppi e la loro composizione*, "Politica sindacale", III, 1, pp. 9-42 (ed. or. 1954).

LIZZOLA I., MANZONI E. (1982), *Dall'azione sociale al sindacato*, Edizioni Lavoro, Roma.

MANGHI B. (1996), *Interno sindacale*, Edizioni Lavoro, Roma.

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

PEPE A. (2006), *Sindacato, lavoro e diritti sociali nella Costituzione italiana*, "Annali della Fondazione G. Di Vittorio 2005", Ediesse, Roma, pp. 137-56.

PERLMAN S. (1980), *Per una teoria dell'azione sindacale*, Introduzione di G. Giugni, Edizioni Lavoro, Roma.

PROST A., BOCK M. (1997), *Les ouvriers, les autres et l'État. Comparaison des paroles ouvrières*, in J. L. Robert, F. Boll, A. Prost (éds.), *L'invention des syndicalismes. Le syndicalisme en Europe occidentale à la fin du XIX siècle*, Publications de la Sorbonne, Paris, pp. 219-35.

ROBERT J. L., BOLL F., PROST A. (éds.) (1997), *L'invention des syndicalismes. Le syndicalisme en Europe occidentale à la fin du XIX siècle*, Publications de la Sorbonne, Paris.

ROMANI M. (1988), *Il risorgimento sindacale in Italia. Scritti e discorsi 1951-1975*, a cura di S. Zaninelli, Franco Angeli, Milano.

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

TRENTIN B. (1962), *Le dottrine neocapitalistiche e l'ideologia delle forze dominanti nella politica economica italiana*, in Istituto Gramsci, *Tendenze del capitalismo italiano*, vol. 1, Editori Riuniti, Roma, pp. 97-144.

WEIL S. (1994), *La condizione operaia*, SE, Milano (ed. or. 1951).