

Opinioni220



N. 1/2 - ANNO X – GENNAIO/GIUGNO

La Cisl Settant'anni dopo: affrontare le sfide del presente



L'AQUILA 30 GIUGNO 2020

FAI BELLA L'ITALIA

Idee per la ripartenza



Sommario

Opinioni22

N. 1/2 - ANNO X - GENNAIO/GIUGNO

Editoriale	Due compleanni importanti di Vincenzo Conso	4
Approfondimenti	Da settant'anni la Cisl un patrimonio del Paese di Annamaria Furlan	8
	Il 70° della Cisl e i suoi caratteri fondamentali di Giuseppe Acocella	10
	La Fai Cisl tra storia e futuro: "Un sindacato verde e 4.0" di Rossano Colagrossi	15
	Per "una vita più civile dei lavoratori dei campi" e altro di Aldo Carera	19
	L'esperienza della Fulpia e della Fat di Uliano Stendardi	24
	Il protagonismo della Cisl negli anni dello Statuto e per l'Italia del progresso di Franco Marini	29
	Il tempo è maturo per un nuovo "Statuto dei lavori" di Alessandro Potenza	33
	Un nuovo Statuto della persona nel mercato del lavoro di Emmanuele Massagli	38
Documenti	Una mozione che delinea il sindacato nuovo di Pastore e di Romani di A.C.	44
Letteratura	Sindacato e letteratura di Sabino Caronia	55
Canti popolari	Il canto e i problemi del lavoro di Letizia Zilocchi	58
Book fotografico	Immagini della nostra storia	60



Associati all'Unione Stampa Periodica Italiana

Direttore responsabile: **Vincenzo Conso**

Amministrazione: **Agrilavoro Edizioni srl - Via Tevere, 20 - 00198 Roma**

Editore: **Fondazione Fai Cisl - Studi e Ricerche**

Progetto grafico e stampa Eurografica2 srl

Registrazione Tribunale di Roma n. 271/2010 del 22/06/2010

Chiuso in redazione il 24/06/2020

Due compleanni importanti

La Cisl compie 70 anni e lo Statuto dei lavoratori ne compie 50:
due ricorrenze importanti per ripensare i temi del lavoro e della rappresentanza

di Vincenzo Conso - Presidente della Fondazione Fai Cisl - Studi e Ricerche

Quest'anno, oltre alle celebrazioni per i cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori, cade il settantesimo anniversario della nascita della Cisl. Un compleanno importante per un sindacato che, nonostante tutte le difficoltà e la drammaticità del periodo che ci troviamo a vivere, ha saputo mantenere intatti i suoi valori fondanti, riuscendo a declinarli in modi sempre nuovi e al passo con i tempi.

Queste nozze di titanio celebrano l'unione di una moltitudine di donne e uomini che, da ormai settanta lunghi anni, tutelano e promuovono i lavoratori e il lavoro. In questo lungo percorso, che ha caratterizzato e accompagnato la trasformazione del nostro Paese, si sono susseguite generazioni diverse di sindacaliste e sindacalisti, i quali, caratterizzati da un tratto comune, hanno dato tutto se stessi alla causa portata avanti dalla Cisl.

Molte evoluzioni hanno caratterizzato la vita di questo nostro Sindacato, il quale ha avuto sempre e indubbiamente il merito di sapersi fare portatore delle istanze dei lavoratori, rimanendo costantemente fedele ai propri principi ma sapendo innovare, al contempo, forme e sostanze che

gli consentissero di adattarsi alla contemporaneità delle evoluzioni socio-culturali del Paese.

Per comprendere a fondo come, ancora oggi, i valori incarnati da Giulio Pastore e Mario Romani siano sempre vivi nell'organizzazione, è bene osservare cosa recita il Codice etico e comportamentale della Cisl nel suo primo articolo, così come innovato nel 2019:

"La Cisl si richiama e si ispira, nella sua azione, a valori che pongono al centro della sua azione la centralità della persona, per realizzare la solidarietà e la giustizia sociale. Così come la Cisl è impegnata a realizzare le condizioni di uno sviluppo economico che permetta lo sviluppo della personalità umana attraverso la giusta soddisfazione dei suoi bisogni materiali, intellettuali e morali, familiari e sociali. La difesa e rappresentanza degli interessi dei/delle lavoratori/trici, per la Cisl si esplicano attraverso il principio della supremazia del lavoro sul capitale, del privilegio della via negoziale su quella legislativa per la regolazione dei rapporti tra i/le lavoratori/trici e i datori di lavoro, nell'adesione libera e spontanea dei lavoratori alla

Cisl, nel pluralismo e democrazia interna all'Organizzazione. I valori di riferimento della Cisl nello svolgimento della sua azione sindacale sono:

- *la solidarietà, tra persone, gruppi o posizioni sociali diverse;*
- *il rispetto e la valorizzazione delle diversità culturali, etniche, religiose, in una prospettiva di società multiculturale e multiethnica;*
- *la mutualità, modalità che attraverso l'unione delle forze e lo scambio solidaristico consente di raggiungere obiettivi comuni;*
- *la legalità, che garantisce parità di condizione per l'insieme dei soggetti impegnati nei settori di riferimento e più in generale nella società".*

Da questo incipit appare immediatamente chiaro quale sia l'elemento portante del pensiero e dell'azione della Cisl: la persona! Una figura dalla dimensione quasi vitruviana e nella quale si innestano le varie peculiarità che possono caratterizzarla. Peculiarità che ne determinano il reale valore, individuato proprio dalla somma non algebrica delle differenze. A ben vedere, questa persona, è la stessa tanto cara a Pastore, il quale,

durante il discorso all'Assemblea costitutiva della Cisl nel 1950 presso il Teatro Adriano di Roma, così parlò:

"Quel che è sicuro è che la nostra organizzazione deve fondarsi esclusivamente sulle proprie forze: ecco perché un milione e seicentomila dei nostri organizzati valgono i tre milioni degli altri. La nostra forza non è frutto di coercizione politica: ma deriva da un accorrere spontaneo e volontario dei lavoratori che esattamente credono nella indipendenza. In questo senso è piena di significato la presenza tra noi dei rappresentanti di alcuni sindacati autonomi e preziose sono state le parole qui pronunziate da Consoni. Ciò significa che sono caduti gli ultimi dubbi sulla bontà del nostro indirizzo. Bene, ha detto il rappresentante degli autonomi quando ha affermato di non condividere l'isolazionismo. E qui è la seconda caratteristica della Cisl che si afferma: mi riferisco al pieno diritto della categorie all'autogoverno. Nessun vincolo porrà la Cisl alle categorie; si chiameranno come vorranno e tratteranno i loro problemi come vorranno. Questo è il nostro metodo: le categorie debbono saper fare da sole: alla Confederazione verranno soltanto quando avvertiranno il bisogno di un consiglio, oppure necessiteranno della solidarietà operante delle altre categorie. Ecco perché diciamo ai sindacati autonomi, che sono rimasti, seppur anco-

ra in pochi, ai margini del processo di unificazione: osservate le nostre strutture organizzative, giudicate dai fatti il nostro indirizzo e se tutto vi rassicura circa la vostra autonomia venite con i vostri fratelli. La Cisl sarà onorata e lieta di annoverarvi tra le organizzazioni a lei aderenti, senza che per questo si riduca di un palmo la vostra autonomia".

Dalle parole di Pastore si possono cogliere due aspetti fondamentali della visione che la Cisl ha della persona: libertà e autonomia. Queste due caratteristiche sacre per il nostro sindacato, infatti, costituiscono elementi imprescindibili che contribuiscono a conferire alla persona, e non all'organizzazione (come avveniva per i sindacati comunisti), il ruolo centrale. Sempre Pastore, nel medesimo discorso, completa in un certo senso la descrizione del significato che la persona ricopre per la Cisl; egli infatti prosegue sostenendo che:

"Ecco perché desidero ricordare a me e a voi il dovere di bandire ogni forma di demagogia: sicuro, niente demagogia, non ne abbiamo fatta mai e mai ne faremo. Tra l'altro in questa linea di condotta vi è un atto di credito e di fiducia nella capacità di intendere dei lavoratori. [...] Ed ora una parola per i troppi lavoratori assenti dal sindacato: ci sono gli sfiduciati, gli egoisti, i traditi, soprattutto i traditi illusi. Ebbene, volgiamo il nostro oc-

chio a loro: sviluppiamo una intensa opera di proselitismo, di conquista, di formazione. Deve finire la mortificazione di un proletariato che non vuol capire che soltanto il sindacato gli renderà giustizia. Parliamo ai lavoratori il linguaggio dell'amore. La Confederazione italiana sindacati lavoratori vuole inaugurare questa politica dell'amore, e verso tutti, anche verso coloro che una predicazione d'odio ha posti contro di noi. Soltanto così, lavoratori e sindacalisti, adempiremo a tutto il nostro dovere; soltanto così faremo un sindacato forte. E sarà il sindacato forte, libero e democratico che realizzerà per i lavoratori la giustizia, soltanto il sindacato forte presidierà la libertà, soltanto il sindacato libero forte e democratico, formerà la base di una sicura pace".

Come si evince immediatamente dalle parole del fondatore della Cisl, il lavoratore, inteso nella complessità della sua persona, rappresenta il focus del sistema valoriale dell'organizzazione; un elemento su cui porre la massima attenzione, un qualcuno da tutelare e includere, specialmente laddove si dimostri sfiduciato e lontano dal mondo sindacale.

Al riguardo, al fine di inquadrare ancora meglio il ruolo centrale dato alla persona da parte della Cisl, giova ricordare quanto constatato da Andrea Ciampani nel suo recente volume dal titolo "Giu-

lio Pastore – 1902-1969”. Egli, infatti, parlando degli aspetti innovativi introdotti da Pastore, rileva:

“Si comprende come, per dar conto del ruolo sindacale nell’«evoluzione spontanea della realtà sociale», Pastore intendesse puntare in primo luogo a conquistare l’opinione pubblica del Paese, come previsto nell’articolo 3 dello statuto della CISL, approvato al I Congresso nazionale confederale tenuto a Napoli (11-14 Novembre 1951). In esso poteva delinearsi, infine, il profilo di una confederazione sindacale, cui le federazioni delle associazioni sindacali aderenti si riconoscevano sulla base della concezione socio-politica espressa nell’articolo 2 dello statuto confederale. In quell’articolo, ancor oggi, mentre si vede ordinare la società e lo Stato alle esigenze di sviluppo della personalità umana, si riafferma l’esigenza di partecipazione della rappresentanza sindacale sul piano nazionale e internazionale”.

Anche in questo caso, infatti, emerge il fattore chiave della persona, declinato nella primaria esigenza di sviluppare la personalità umana, nonché di raccordare con questo sviluppo l’ordinamento della società e dello Stato. È possibile affermare, dunque, che il ruolo centrale della persona non è unicamente confinato all’interno dell’organizzazione, fattore di per sé già molto

rilevante, ma si espande fino a configurare una sorta di antropocentrismo culturale.

Dopo aver chiarito quale sia il ruolo preminente che la persona ricopre per la Cisl, non posso esimermi dal ricordare che, nel perseguire il proprio obiettivo e con lo stesso vigore, anche la Fondazione FAI Cisl – Studi e Ricerche ha sempre messo al centro della propria missione il sacro e inviolabile valore della Persona, operando per promuovere uno sviluppo economico sostenibile negli ambiti di propria competenza, attraverso politiche caratterizzate dalla solidarietà sociale e pratiche contrattuali partecipate, secondo i principi fondativi della Cisl e alla luce della Dottrina sociale della Chiesa cattolica e di ogni Religione.

Alla luce di quanto sopra evidenziato, e da una disamina coscienziosa dei contributi presentati, confidiamo di riuscire a celebrare degnamente questi gloriosi settant’anni e i cinquant’anni dallo Statuto dei lavoratori, nonché di fornire l’occasione per un approfondimento circa i vari aspetti dell’Organizzazione che verranno messi in luce dai differenti contributi. In questo senso, su tutti, sottolineiamo il grande valore che la Cisl ha avuto e avrà nel panorama italiano, come ricordato dalla Segretaria generale della Cisl, Annamaria Furlan, per la quale “bisogna saper inter-

pretare e guidare i cambiamenti e la trasformazione del mondo lavoro. Oggi il tema è come integrare ed aggiornare lo Statuto dei lavoratori con equilibrio, anche in un quadro europeo, per dare risposte e tutele vere a quei lavoratori e a quelle lavoratrici che non le hanno e che si trovano in uno stato di debolezza. Ma bisogna farlo ponendo al centro il protagonismo dei lavoratori, il ruolo centrale della contrattazione e dell’autonomia del sindacato”.

Coerentemente con questo quadro, la *mission* di Opinioni, declinata profondamente in questo numero, vuole contribuire ad avvicinare i lettori ai valori portanti e alla storia della Cisl, nonché alle conquiste fondamentali dei lavoratori come la legge 300, auspicando che la riflessione possa promuovere una maggiore comprensione di quanto è stato, è e sarà.

In questo numero, nella consueta sezione dedicata alle rubriche, si è scelto di inserire due contributi, rispettivamente su *Sindacato e letteratura* e su *Canti popolari*: strumento politico e di rivendicazione. Questi elementi sono stati inclusi come corollario al pensiero principale che ha costituito l’ossatura portante di questo numero, nella fiduciosa speranza di ampliare gli spunti di riflessione forniti al lettore.

Opinioni2020

Approfondimenti

Da settant'anni la Cisl un patrimonio del Paese*

Coniugare gli interessi dei lavoratori
con quelli generali del Paese, puntando al bene comune

di Annamaria Furlan - Segretaria Generale Cisl

"Bisogna saper parlare con sincerità ai lavoratori, nulla nascondere e nulla ampliare. Onestà, rettitudine, laboriosità, disinteresse sono tutte virtù di cui noi dovremmo essere in possesso". Era uno dei passaggi più intensi e significativi del discorso di Giulio Pastore al "Teatro Adriano" il 30 aprile 1950, il giorno della fondazione della Cisl. Sono passati settanta anni da quella storica data. In quella frase programmatica così densa di significati credo che sia scolpito il DNA della nostra organizzazione: un sindacato libero, pluralista, riformista, autonomo dalla politica. Un sindacato che sa guidare le trasformazioni, che si rinnova e sa innovare le relazioni industriali con la contrattazione, la partecipazione dei lavoratori alle scelte di governo e di impresa. Un sindacato laico e pragmatico, ma nello stesso tempo fortemente legato ai valori del cattolicesimo sociale, alla centralità della persona ed alla dignità del lavoro. Questa rimane la Cisl, il sindacato "nuovo", fedele solo agli interessi dei lavoratori che Pastore aveva delineato insieme agli altri "padri fondatori" provenienti dalle altre esperienze del sindacalismo ispirato ai valori cristiani, esattamente settanta anni fa. La Cisl ha contribuito a costruire l'Italia democratica, rifiutando la demagogia, l'antagonismo sterile ed il populismo ma cercando sempre di coniugare gli interessi dei lavoratori con quelli generali del Paese. Oggi possiamo dirlo con grande determinazione: la Cisl ha vinto questa sfida indicando in questi settanta anni di storia un rapporto nuovo tra Stato e sindacato, una "collaborazione" che per Pastore doveva svolgersi in piena e perfetta autonomia di iniziativa e di programmazione per la soluzione dei

problemi economici e sociali. L'idea di un sindacato che assume responsabilità politica è un elemento determinante per garantire il consenso nel governo di una società complessa. Questo è stato sempre uno dei tratti distintivi del sindacato libero e della strategia della Cisl che mantenendo fermo il principio dell'autonomia e della distinzione di ruoli tra partito politico e sindacato, ha sempre sostenuto con coerenza la linea che una democrazia moderna abbia bisogno del consenso e della partecipazione della società civile per garantire le esigenze di tutte le persone, a partire dai lavoratori, dai soggetti più deboli ed emarginati. È il ruolo di mediazione essenziale che il sindacato italiano ha esercitato in tantissime vicende economiche: penso alle nostre proposte sul risparmio contrattuale di fine anni settanta, agli accordi di San Valentino del 1984 o alla stagione della concertazione dei primi anni novanta. Significa, da una parte, stare con una contrattazione moderna e partecipativa in tutti gli ambiti lavorativi ed in tutti i processi aziendali, stipulando accordi per favorire gli investimenti, legando il salario ai risultati ed alla produttività, uscendo dal rivendicazionismo sterile ed antagonistico che tanto permane nella tradizione di altri sindacati. Ma, dall'altra parte, significa essere in campo con proposte costruttive anche su tutti gli ambiti macroeconomici, come le questioni dello sviluppo, la politica industriale, la redistribuzione della ricchezza, un fisco più equo, la riorganizzazione del welfare e della Pubblica Amministrazione, le tutele previdenziali, la scuola, la giustizia, lo sviluppo sostenibile, la riduzione del divario nord-sud, la lotta alla corruzione ed alla criminalità organizzata.

* Questo articolo è pubblicato anche su FAIProposte nn. 3-6, marzo-giugno 2020

È stata la Cisl ad imprimere alle relazioni industriali e nei rapporti tra Stato e sindacato una carica di rinnovamento, di concretezza e grande dinamismo.

Ecco perché oggi più che mai, il ruolo del sindacato e della Cisl è decisivo in questa fase storica non solo per difendere i diritti dei lavoratori ma per promuovere la modernizzazione del Paese. Le idee dei nostri padri fondatori rappresentano, non solo per la Cisl, ma per quanti sono impegnati nella vita sociale e politica, un punto di riferimento ideale e culturale, un patrimonio di idee, valori, moralità di cui il nostro paese ha ancora enormemente bisogno per uscire dalle sue contraddizioni storiche. È chiaro che oggi dobbiamo recuperare rappresentanza in tutti gli ambiti lavorativi, cercando di intercettare e tutelare con i contratti, le forme nuove di occupazione ed i nuovi bisogni delle persone. Dobbiamo saper anche interpretare in maniera moderna i cambiamenti del paese, diventare soggetto di crescita e di sviluppo, operare una mediazione intelligente tra democrazia diretta e democrazia rappresentativa. Concorrere, insieme agli altri corpi sociali, alla costruzione di una vera "architettura" di Governo. È una esigenza che vale oggi per tutti i corpi intermedi che non possono essere ricondotti dalla politica al ruolo di "lobby". La democrazia rappresentativa non si esaurisce nel rapporto tra istituzioni e partiti. Per questo la Cisl ha sempre cercato di allargare le sue alleanze sociali in una logica di autogoverno della società e di protagonismo



associativo. Tuttavia la nostra rappresentanza sociale non deriva dal rapporto con gli altri movimenti. Il nostro mandato viene esclusivamente dai posti di lavoro. È un patrimonio radicato nella nostra organizzazione che non ha mai imposto doppie fedeltà ai suoi iscritti. Questa è la condizione essenziale per dispiegare l'autonomia del sociale, perché la sua azione possa trovare spazio e sbocchi, interagendo in un rapporto paritario con le istituzioni ed i partiti. Qualsiasi forzatura di questa tradizione indebolirebbe il ruolo autonomo di tutto il movimento sindacale, sarebbe solo sbagliata e non farebbe gli interessi dei tanti milioni di lavoratori e pensionati che si iscrivono al sindacato nel nostro paese.

Il 70° della Cisl e i suoi caratteri fondamentali

Un cammino di tutele e di rappresentanza
sostenuto da una solida formazione sindacale

di Giuseppe Acocella - Rettore dell'Università degli studi "G. Fortunato"

Le origini ed i caratteri fondamentali

Il settantesimo anniversario della CISL cade in un clima politicamente poco incline a riconoscere fondamentale il ruolo svolto dal sindacalismo confederale in questi decenni, nonostante la rilevanza costituzionale ad esso attribuito, e questo si verifica solo due anni più tardi rispetto alle celebrazioni del 70° anniversario della promulgazione della Carta Costituzionale italiana, che pur viene proclamata unanimemente elemento indifettibile della nostra democrazia.

Quale contributo abbia apportato la CISL alla edificazione dello Stato nuovo che, dopo novanta anni di monarchia, doveva trovare la sua forma consolidata, dopo la caduta del fascismo, nella repubblica costituzionale, lo racconta la storia stessa dell'organizzazione sindacale. Un elemento significativo per comprenderlo è costituito dalla sintonia tra valori costituzionali e valori fondativi della CISL. Il profilo fondamentale che se ne ricava è rappresentato dalla percezione che costituire il sindacato e parteciparvi significa perseguire la democrazia sostanziale: quella delle tutele che il sindacato scopre adeguando la sua azione ai bisogni dei lavoratori, cogliendo il mutamento delle condizioni economiche, rendendo effettive libertà e diritti altrimenti solo astrattamente dichiarati. Dunque non un sindacato ideologico (segnato dalla dipendenza da un progetto politico-partitico, come inevitabilmente avvenne per la CGIL dello Stato repubblicano, che assume direttamente politica, e non delegata dalla iscrizione, la rappresentanza della classe lavoratrice), bensì pragmatico, con gli occhi aperti sulla realtà sociale, contro ogni divisione extra-sindacale che comprometta la concreta tutela del lavoro, per-

seguibile solo su mandato esplicito dei lavoratori aderenti.

La categoria concettuale usata infatti da Giulio Pastore per comprendere e descrivere la condizione dei lavoratori italiani di fronte alla comunità nuova nazionale e statale, che con la nuova Carta avrebbe dovuto essere casa accogliente per gli uomini del lavoro (art. 1 Cost.), era indirizzata a denunciare una organizzazione politico-sociale escludente la classe lavoratrice, a vantaggio dei ceti privilegiati: la *estraniazione*. Superare questa significava fornire un sostanziale contributo alla crescita della democrazia italiana: l'azione contrattuale è di conseguenza *fonte di diritto*, ed il principio di *associazione* è principio fondativo della vita democratica, che genera non la classe indistinta, ma una Confederazione dotata del compito di coordinamento delle categorie, sulle quali fondare l'azione contrattuale. Per questo lo Statuto della CISL ha subito poche modificazioni, e mai nelle norme primarie, per definire l'identità collettiva dell'associazione del lavoro.

Nel discorso di fondazione della CISL, il 1 maggio 1950 a Roma, Giulio Pastore delineò – con preveggenza rispetto agli eventi della seconda metà del Novecento – il compito del sindacato, radicandone l'azione nella economia del libero mercato contrassegnato dal regime capitalistico dell'accumulazione e del profitto: «Non siamo contro il libero mercato e la sua forma capitalistica, ma contro l'ingiusto profitto e l'iniqua distribuzione del reddito che il capitalismo persegue. Contro di esso il sindacato agisce per un più giusto sistema del libero mercato». Sono i diritti perseguiti (ed i mezzi per conseguirli, anche con i servizi) che consentono di definire la Cisl come un *sindacato nuovo*. Ma

la democrazia non può limitarsi ad essere soltanto quella che le istituzioni prescrivono con i loro sistemi elettorali, con la presenza della politica dei partiti, con gli equilibri che la vita pubblica conosce a fasi alterne. La democrazia effettiva è quella dei diritti che vengono conquistati per il lavoratore e per le loro famiglie, cioè la democrazia di tutti i giorni. Il sindacato ha formato una classe dirigente selezionata dal basso, dalle aziende e dai territori, ed un'attenzione a parte meritò la scoperta dell'impegno sociale femminile, capace di valorizzare attitudini che nella CISL trovarono un'occasione militante, e a questo fine la formazione costituì la scommessa fondamentale per la costruzione di una Cisl di dirigenti e quadri non dipendenti da altri che dai lavoratori loro iscritti.

In uno scenario, come quello che ci propone il primo decennio del terzo millennio dell'era cristiana, segnato dallo sgretolamento di ogni coesione sociale, caratterizzato dalla società frammentata nella quale prevalgono gli egoismi individuali o di gruppo, le élites privilegiate tendono ad asservire anche gli strumenti della democrazia ai propri interessi e vantaggi. La democrazia formale – privata dei suoi riferimenti etici e valoriali – mostra i suoi limiti, e solo una democrazia effettiva (*democrazia economica e partecipativa*) potrebbe perseguire i fini di eguaglianza che la rendono degna di questo nome.

Per un sindacato come la Cisl – che ha dovuto fare i conti, nel definire la propria identità storica, da un lato con la ispirazione cristiana da cui traeva alimento e nella quale affondava la propria tradizione (dalla quale spesso riceveva e selezionava i propri militanti), dall'altro con le ideologie politiche *omnicomprensive*, che hanno contrassegnato il Novecento, rispetto alle quali ha rivendicato l'*autonomia* dell'esperienza sindacale – la ragione (ed in specie la ragione che si forgia al fuoco del contatto con la storia degli uomini e delle donne che scelgono di vivere – semmai proprio in nome della Fede religiosa – l'esperienza della lotta per la giustizia sociale e l'eguaglianza) costituisce un parametro di riferimento obbligato per la propria azio-

ne, giacché la *ragionevolezza* si definisce *laicamente* attraverso un processo storico che deriva da una tradizione responsabile e motivata. Così è stato per la Cisl: il suo compito di tutela dei lavoratori è andato definendosi attraverso una cultura, un modello *razionale* man mano enucleatosi dalla vita stessa, dalle motivazioni, dalle ragioni e dalle difficoltà che avevano incontrato le realizzazioni sindacali condotte dagli iscritti, lavoratori e lavoratrici che hanno così costruito *insieme* una *cultura sindacale fatta in casa*, senza sovrastrutture ideologiche, senza subordinazioni ad alcun modello ideologico o astrattamente razionalistico, preventivamente assunto, si trattasse della ideologia marxista, di modelli economicistici e nemmeno della dottrina sociale cristiana.

Il Centro studi negli anni Cinquanta e la costruzione della CISL

«Né lo svolgimento della storia avviene secondo piani che sono al di sopra degli uomini e dei loro atti, né gli atti dei singoli individui avvengono senza tener inevitabilmente conto della storia che si svolge. Pertanto occorre comprendere cosa i piani sovraindividuali prevedono, e che non si svolgono al di sopra della storia degli uomini, cosicché al contempo occorre sapere che nessuno di quei piani si rende presente se non attraverso le azioni degli uomini e secondo la loro volontà». Questa *degnità vichiana*, che ho tradotto dalla lingua nobile di Giambattista Vico nel linguaggio corrente che più modestamente noi adoperiamo, può servire meglio a comprendere come centrale in questo cammino sia stata la vicenda umana di coloro che frequentarono nei primi anni Cinquanta – emblematico è l'anno fatidico, il 1956 – il Centro studi fiorentino (che prima era a Via Gustavo Modena, poi nella sede di via della Piazzola, a Fiesole), come docenti e come studenti, e come essa si sia inevitabilmente intrecciata con gli scenari che in quel periodo erano lo sfondo della storia sindacale italiana ed internazionale, fino a costituire una vera svolta umana e socia-

le. Il 1956 fu l'anno della rivolta di Budapest, e costituì la prima grande rivelazione globale della realtà oppressiva che la classe lavoratrice subiva nei paesi al di là della Cortina comunista, iniziando quel ciclo storico che avrebbe consentito, dopo il 1989, ai critici del comunismo di dichiarare, con diverse sfumature, «avevamo dunque ragione noi».

Il Centro studi fu la sede primaria della formazione di un pensiero sindacale che, sulla spinta dell'esigenza di fornire una cultura organizzativa e conseguentemente strategica al *sindacato nuovo*¹, non poteva assumere come propria l'ispirazione cattolica (pur massicciamente presente nelle motivazioni e negli atteggiamenti di una parte prevalente dei suoi aderenti), né tantomeno desumere dall'esterno (cioè dalla politica) indirizzi e strumenti. Infatti proprio la ispirazione politico-ideologica veniva rimproverata alle altre esperienze sindacali da cui si era separata la LCGIL prima di divenire CISL, la quale poteva così porre le basi di una prassi che rinviava a convinzioni e riferimenti generali, come si desume dal ricordo affidato dall'intervista a Vincenzo Saba nell'opuscolo che ricorda i Direttori in occasione del 60° anniversario del Centro Studi (Saba ricorda anche i contatti con l'ambiente e la vicina presenza di don Lorenzo Milani²). La CISL anche nella pratica formativa non rinunciava a rivendicare l'autonomia (anche di pensiero, e dunque non una mera indipendenza d'azione) come principio essenziale della sua proposta associativa e della sua strategia di rappresentanza e contrattuale, come vedremo.

La rilevanza attribuita alla formazione dei dirigenti e dei quadri sindacali non era né occasionale né marginale, bensì centrale nella concezione di un *sindacato nuovo*. Era peraltro in gioco, in quella fase storica delicata, un profondo rinnovamento della cultura giuridica italiana

in materia di lavoro. La questione dell'*autogoverno* interno (effettivo) al sindacato era prima ignota infatti al pensiero giuridico-politico italiano (basti pensare alle dottrine civilistiche di Francesco Santoro Passarelli, che pure aveva esercitato un peso significativo nelle vicende legali della LCGIL e della prima CISL). Il primo autorevole ingresso della categoria concettuale dell'autogoverno nella cultura giuridica (e peraltro a proposito di un istituto tedesco) fu dovuto ad uno dei più grandi giusprivatisti italiani della seconda metà del Novecento, Pietro Rescigno, il quale – nell'ambito della sua opera sul pluralismo degli ordinamenti giuridici – proprio tra la metà degli anni Cinquanta e l'inizio degli anni Sessanta impose il tema de *La giustizia interna alle associazioni private*³.

La "rivoluzione" innestata autonomamente dalla Cisl nel sistema italiano era dunque riferibile anche alla individuazione dello Statuto sindacale non come atto di una sovranità limitata e derivata (dalla politica, come nella tradizione sindacale europea), ma originario e derivante dal *libero* associarsi dei lavoratori in una organizzazione autonoma (*libero sindacato* fu chiamata la Cisl in contrapposizione alla CGIL, dopo la scissione del 1948 da parte della LCGIL), producendo una nuova relazione tra *diritto esterno* (comune) e *diritto interno* (speciale). La Cisl così liquidava anche le dottrine di provenienza corporativa - presenti nella tradizione sociale cattolica - sul *sindacato di diritto pubblico*⁴, ponendo come stelle polari della sua strategia occupazione, produzione ed organizzazione del lavoro, reddito, in contrapposizione ad orientamenti sindacali rivolti a fini politico-partitici. Non si dimentichi che tanto il dibattito in Assemblea Costituente sull'art. 39, quanto la successiva opposizione del sindacalismo confederale alla proposta di legge Rubinacci, del 1951, confermarono la acquisita consapevolezza del-

1 Cfr. G. ACOCELLA, *Storia della Cisl*, Roma, Edizioni Lavoro, I edizione 1988, VI ed. riveduta ed aggiornata, 2014.

2 Cfr. ora F. LAURIA, *Quel filo teso tra Fiesole e Barbiana. Don Milani e il mondo del lavoro*, Edizioni Lavoro, Roma, 2019.

3 Ora in P. RESCIGNO, *Persona e comunità*, Bologna, Il Mulino, 1966.

4 P. CRAVERI, *Sindacati e istituzioni nel dopoguerra*, Bologna, Il Mulino, 1977, pp. 83 ss. e *passim*. Decisivo per questo nuovo corso fu il Consiglio generale della CISL del giugno 1950.

la necessità di rifiutare il controllo pubblico dell'organizzazione e dell'iniziativa sindacale ⁵. Del resto la fallita applicazione della cosiddetta legge «erga omnes», che alla fine degli anni Cinquanta avrebbe dovuto fornire una sanzione legislativa e parlamentare agli accordi collettivi, finì per confermare che la stessa contrattazione collettiva assumeva finalmente valore di fonte giuridica dell'ordinamento al pari delle fonti legislative, istituendo uno spazio in cui l'organizzazione sindacale si disciplinava *de iure proprio*.

Il 1956 è anche l'anno in cui si dà attuazione definitiva alla Carta costituzionale, con l'insediamento del CSM e l'avvio della attuazione del dettato sul CNEL. Il profilo fondamentale che dalla vigenza della Carta si ricava è rappresentato dalla convinzione che costituire le forme di partecipazione – e tra esse in primis il sindacato – significhi perseguire la democrazia reale che mette al centro la persona del lavoratore (art. 1) e non l'astratto conseguimento di ideali collettivistici.

I valori laici della CISL e l'effettività della democrazia

Nel panorama giuslavoristico italiano del secondo dopoguerra – segnato dal nuovo quadro costituzionale e dal superamento conseguente dell'ordinamento corporativistico che il regime aveva tentato di instaurare – la Cisl portò sin dagli anni Cinquanta (in coerenza con la riaffermata autonomia disciplinare del diritto del lavoro, consolidatasi proprio in virtù del nuovo assetto giuridico-politico) la novità che gli derivò dalla frequentazione – che si deve al contatto diretto con l'esperienza statunitense “importata” da Federico Mancini (che proprio a metà de-

gli anni Cinquanta insegnava alla John Hopkins University) e Gino Giugni, influenti sulle attività di studio e di formazione anche presso il Centro fiorentino – del sistema delle relazioni sindacali nelle civiltà industriali più avanzate e della conseguente centralità del contratto. Si può anzi affermare che l'incidenza riscontrata sull'evoluzione italiana del diritto del lavoro va riportata alla scelta di riconoscere priorità proprio all'analisi delle relazioni industriali rispetto allo studio degli istituti giuslavoristici ⁶ (come fra tutti auspicò e ricostruì nei suoi scritti Pietro Merli Brandini ⁷).

Questa impostazione portò a contatto con il mondo degli studi la cultura sindacale in via di elaborazione nei primi anni Cinquanta nella CISL, testimoniata dall'attenzione, che trovava proprio la sua sede ideale di elaborazione nella formazione sviluppata nel Centro studi nazionale di Firenze, verso la Scuola del Wisconsin e in specie verso l'opera di Selig Perlman (da ricordare per l'utilizzazione fattane a Firenze insieme all'istituzionalista Commons) ⁸. Le novità introdotte nella pratica sindacale insieme alla elaborazione di un nuovo diritto del lavoro costituirono i tasselli di una evoluzione che molto incise sul superamento tanto dell'ordinamento corporativo quanto di impostazioni “ideologiche” della *dottrina* e della prassi sindacale.

Il primo ventennio di vita della CISL fu radicato dunque sul primato della *contrattazione*, nel confronto con il datore di lavoro pubblico o privato, che coglieva la realtà effettuale delle fabbriche e dei loro mutamenti, rivendicando i diritti, curando la formazione dei quadri e militanti, riconoscendo le tutele che il sindacato persegue adeguando la sua azione ai bisogni dei lavoratori, e cogliendo il mutamento delle

⁵ *Ibidem* (cfr. in particolare il paragrafo alle pp. 351 ss., *Le «pretese architettoniche imperiture» dell'on. Rubinacci*).

⁶ Cfr. T. TREU, *La CISL degli anni '50 e le ideologie giuridiche dominanti*, in *Dottrine giuridiche e ideologie sindacali*, Bologna, 1973, pp. 267-396. Su tali temi avevo richiamato l'attenzione quale anno più tardi rivedendo in chiave critica le origini della storia cislina in G. ACOCELLA, *La storia della Cisl. Spunti tematici per una rassegna delle interpretazioni*. 1. *L'«Americanismo»*, in «CISL Campania», 1978, n. 2, pp. 24-31, in specie sul saggio di Treu pp. 29-30.

⁷ Cfr. P. MERLI BRANDINI, *Diritto e rovescio. La sfida per il governo, industria e sindacato*, Roma, Edizioni Lavoro, 2002.

⁸ L'opera di S. Perlman, fonte di costruzione della cultura giuridico-sociale fin dai primi anni della vita della Cisl e della Scuola di Firenze, è *Per una teoria dell'azione sindacale*, Roma, Edizioni Lavoro, 1980 (ultima edizione).

condizioni economiche nella loro effettiva manifestazione. Fiesole fu l'incubatrice e la cartina di tornasole dell'efficacia delle nuove teorie. La contrattazione viene riconosciuta elemento dinamico della costruzione della vita sociale e della vita pubblica, basata sul principio di *autonomia* (dallo Stato, dai partiti, dalle imprese), che comportava l'esclusione dell'antica convinzione che il sindacato fosse soltanto *movimento* sociale.

Ma queste belle teorie sarebbero restate materia morta se non fossero diventate sangue e storia di una presenza diffusa nei territori e nei luoghi di lavoro. Questo "innesco" per una esplosione virtuosa e pervasiva fu, come si è detto, il Centro studi di Firenze, dove il nuovo diritto del lavoro, la nuova concezione economica, la nuova storia organizzativa dovevano personificarsi e diventare storia concreta e quotidiana, riconoscibile nei militanti che avrebbero incarnato il modo d'essere CISL. Chiunque abbia vissuto l'ultimo mezzo secolo della storia della CISL può ricordare tanti nomi e volti di sindacalisti che ne hanno accompagnato le scelte, la formazione, l'impegno e dunque la costruzione di una identità personale senza la quale non c'è la costruzione dell'identità dell'intero.

Se si ripercorresse la vicenda strategica ed organizzativa della CISL si riscontrerebbero le specifiche e singole opzioni che hanno coerentemente contrassegnato il sindacato e le sue scelte. Si pensi alla concezione stessa della rappresentanza, volutamente legata alla condizione sociale concreta, personale e quotidiana del lavoratore, e non ad una astratta definizione dell'appartenenza ad una classe collettiva. Di qui l'attenzione della CISL all'organizzazione per categorie, e non per sindacato generale, inteso dalla CISL piuttosto come la conferma conse-

quenziale del vincolo solidale che nell'*esperienza associativa* lega infine tutti i lavoratori, a qualsiasi categoria o settore di lavoro appartengano.

In questo la originaria ispirazione cristiana è stata uno scudo ed un viatico: uno *scudo* perché ha messo dirigenti e lavoratori in guardia dal credere che potesse esistere una soluzione salvifica esterna per le cose di questo mondo. Un *viatico* perché non esenta mai nessuno dal cercare anche nella vita terrena la giustizia, se a ciascuno sarà chiesto il conto di ogni azione che sia stata indifferente di fronte all'ingiustizia e alla disuguaglianza. Senza addentrarsi sul difficile terreno della relazione che intercorre tra la dottrina sociale della Chiesa e la laicissima cultura sindacale che la tradizione della CISL ha elaborato con la sua formazione e la sua stessa esistenza, va detto che la Cisl, nel suo ambito di strategia ed azione sindacale, ha *offerto* questa novità della ragione purificata che era alla base della sua cultura e del suo modello sindacale, il quale affondava le proprie radici nella tradizione cristiana, senza mai farla divenire il collante confessionale della sua laica proposta di tutela degli interessi dei lavoratori.

L'insistenza sulla partecipazione dei lavoratori e sulla democrazia economica non costituisce solo la conferma della concretezza pragmatica della CISL, e della sua costante aderenza alla centralità della persona, al protagonismo del lavoratore nella tutela della sua dignità, ma la effettiva opzione per una società nella quale la democrazia si svesta dei suoi profili puramente formali per assumere quelli della democrazia sostanziale, che solo il riconoscimento del lavoro, della persona del lavoratore, dei bisogni espressi dalla sua comunità familiare, può garantire.

La Fai Cisl tra storia e futuro: "Un sindacato verde e 4.0"

L'oggi di fronte alle sfide del tempo presente

di Rossano Colagrossi

Ricorrono quest'anno i 70 anni dalla nascita della Cisl. In quella fondazione, sono ben presenti anche le radici della Fai. Nata nel 1997 dalla fusione di due storiche sigle sindacali, la Fat, del settore alimentare, e la Fisba, dell'agricoltura, la Fai si presenta oggi come un'organizzazione giovane ma ben saldata nell'universo del sindacato libero e autonomo fondato da Giulio Pastore nel 1950.

Ne abbiamo parlato con il Segretario Generale Onofrio Rota.

Segretario, da quell'8 maggio 1997, quando con il Congresso di Lignano nacque la Fai, dalla fusione tra Fat e Fisba, sono passati 23 anni. È possibile farne un primo bilancio?

Il bilancio è positivo per il sindacato, per i lavoratori rappresentati, per il contributo dato alla collettività. In quel Congresso costituente c'era un punto fondamentale: il riconoscimento dell'esistenza di un unico sistema agroalimentare e dunque il bisogno di una organizzazione di categoria in grado di governare la rappresentanza dei tanti lavoratori che ne facevano parte. Questi anni ci hanno dato ragione.

Che anni sono stati per il sindacato agroalimentare?

Sono stati anni di grandi trasformazioni, in cui è cambiata l'organizzazione del lavoro, è mutata la contrattazione, e il ruolo stesso del sindacato è stato messo sotto attacco a più riprese. Abbiamo avuto governi con atteggiamenti dichiaratamente antisindacali, altri pronti a instaurare un filo diretto con il sindacato scam-

biando la concertazione con la vecchia cinghia di trasmissione. Poi più recentemente abbiamo avuto l'ascesa del mito della disintermediazione. Insomma, i tentativi di screditare il sindacato sono stati innumerevoli. Dunque non sono stati anni facili per un sindacato come la Fai, pronto a rivendicare sempre la propria autonomia, a rendere conto di sé ai propri associati e nel contempo all'interesse generale. Senza contare il fatto di aver attraversato una tragedia come l'undici settembre 2001 e una crisi economica tremenda come quella del 2008. Fattori che hanno inciso in maniera indelebile sulla società e che hanno influenzato inevitabilmente anche le scelte organizzative e politiche di tutti i corpi intermedi.

Però la storia sembra aver dato ragione alla Fai e alla Cisl su alcuni concetti fondamentali. I bisogni attuali chiedono di saper intervenire sulla società puntando sul rafforzamento delle tutele della persona, sul potenziamento della libertà associativa, su una visione globale rivolta all'interesse generale e al bene comune. In questo le altre sigle sindacali sono rimaste indietro?

Su questi aspetti è vero, una visione del sindacato come la nostra si è dimostrata nettamente avanzata. Però non la metterei sul piano della competizione tra sindacati, piuttosto giudicherei il nostro operato rispetto ai valori e agli obiettivi. Probabilmente non siamo stati ancora così forti, ad esempio, nel saper imporre un cambio di paradigma sul rapporto tra persona e lavoro. Domina ancora nel nostro Paese una visione legata al paradigma della difesa del lavoro molto più che della persona. È un po' il tema forte che ho notato per la ricorrenza dei

50 anni dallo Statuto dei Lavoratori. Siamo in grado oggi di offrire politiche attive strutturate, cucite addosso alla persona? Capaci di accompagnare il lavoratore lungo tutta la sua vita? Di tutelarlo, renderlo indipendente? Non credo, mi pare che resti da fare ancora molto per sdoganare un certo paternalismo statalista.

Oggi un passaggio epocale è quello legato all'emergenza sanitaria. Il paternalismo statalista rischia di rafforzarsi?

Il rischio c'è, perché legittimamente in tempi di crisi estrema le persone chiedono aiuto alla sfera pubblica, non al privato. Ed è giusto che lo Stato faccia la propria parte, che sia presente, che non lasci indietro nessuno, con gli investimenti pubblici, il taglio degli sprechi, una sanità pubblica di qualità, l'incremento delle risorse per famiglie e imprese. Però questo non vuol dire che dobbiamo fare passi indietro. La pandemia ha aperto scenari inediti su tutti i fronti, tante inquietudini. Per il sindacato è una sfida enorme. La stessa impossibilità di stare fisicamente nei luoghi di lavoro ci ha obbligati a ingegnarci per strutturare e mantenere un rapporto forte con i lavoratori. E poi cambia la contrattazione, si rafforzano tanti aspetti delle piattaforme contrattuali mentre altri si indeboliscono. Servirà un grande sforzo collettivo per limitare i danni sociali ed economici della pandemia.

Guardando al sindacato, quali sono le novità più rilevanti in casa Fai?

La Fai si è data un'organizzazione moderna, strutturata per dipartimenti e fortemente orientata al rapporto con i territori. Questo è il nostro punto forte. Siamo la federazione delle periferie e dobbiamo saper esserlo ancora di più. Per stare davvero tra i lavoratori e tra gli ultimi, coloro che spesso un lavoro lo cercano ma non lo trovano, oppure lo trovano solo in nero. Dobbiamo saper fare da collante sociale, mettere in connessione le economie depresse con quel-

le più virtuose, il mondo del lavoro con quello dell'associazionismo. Credo che in questi anni la Fai abbia fatto davvero tanto per stimolare la partecipazione. I risultati ci parlano di grande partecipazione, spirito di iniziativa. Penso a un traguardo storico come la legge 199 contro il caporalato, ottenuta dopo anni di battaglie, manifestazioni, pressing su governi e parlamento. Ma penso anche alle grandi mobilitazioni più recenti, sia confederali che di categoria, come quelle contro i voucher. La Fai c'è sempre stata, non si è mai tirata indietro. Anche le nostre campagne, sono sempre campagne sociali. "Fai Bella l'Italia", "Porto Sicuro", "Sos Caporalato", non sono spot, ma veri progetti di attivismo sindacale, di vicinanza alle lavoratrici e ai lavoratori, di sostegno alle grandi sfide contro lo sfruttamento, il lavoro nero, l'illegalità. Abbiamo un'idea di Paese e vogliamo affermarla a partire dal mondo del lavoro.

Della stagione commissariale cosa si porta dietro la Fai?

È stata una fase indispensabile, servita a rinnovare la categoria e a rimettere l'organizzazione sui binari giusti in termini di trasparenza, governabilità, rapporti istituzionali. Peraltro portando a casa risultati importanti non scontati, come i contratti nazionali dell'industria e della cooperazione alimentare. Poi i congressi di Pomezia e Riccione, del 2016 e 2017, hanno dato sostanza alla rinascita della Federazione, con una grande prova di partecipazione dal basso, da tutti i territori, che ha sancito la piena unità tra la categoria e la confederazione. È stato fatto un lavoro importante specialmente sulla formazione, il proselitismo, la rappresentanza. E oggi abbiamo coraggiosamente avviato anche il progetto Terra Viva, proprio per sviluppare l'idea di una filiera chiusa della rappresentanza agroalimentare, che comprenda anche i lavoratori-produttori, il segmento dei piccoli coltivatori, in grado di estendere la nostra base associativa e di lanciare nuovi progetti integrati. Direi che oggi abbiamo un'identità forte. Ma guai a ritenerlo un percorso compiuto.

Una tappa importante è stata la Conferenza organizzativa del 2019. Quali sono state le caratteristiche principali?

Quella è stata la sede giusta per darci obiettivi chiari e condivisi. Ci siamo messi in marcia per raggiungerli. Abbiamo voluto un'architettura organizzativa legata alla capillarità delle leghe, delle unioni comunali e zonali, del sistema dei recapiti, rafforzando una rete umana da mettere al servizio delle marginalità. Anche la forte collaborazione con la rete dei servizi della Cisl va letta in questa prospettiva. Oggi prosegue il nostro lavoro per una completa mappatura dei delegati e per un maggiore protagonismo delle Rsa e delle Rsu, anche mediante specifiche banche dati e coordinamenti. E una grande attenzione è stata rivolta alla formazione, potenziata grazie all'apporto della nostra Fondazione, della Fondazione Pastore e del Centro Studi Cisl.

Quali sono oggi gli orizzonti su cui lavorare? Le sfide politicamente più rilevanti?

Credo ci siano soprattutto tre grandi fronti. Il primo è l'emergenza del Coronavirus, piombata come una doccia fredda su tutto il pianeta. Già da adesso, ma soprattutto dai prossimi mesi, dovremo saper affrontare una grande crisi sociale ed economica in cui le tendenze alla disgregazione e alla ricerca di facili rifugi saranno molto forti. Come categoria dovremo saper stare sul pezzo, saper disinnescare assieme alla confederazione le tensioni su tutti i livelli. Sapendo che l'agroalimentare e le filiere connesse potranno essere davvero un driver della ripresa, se avremo una classe dirigente all'altezza. L'altra grande sfida è quella dell'ambiente. Il che non vuol dire soltanto saper tutelare i lavoratori dei nostri settori ma anche saper coniugare le necessità della transizione green con quelle dell'occupazione. Da questo punto di vista, campagne come "Fai bella l'Italia" oppure la "Giornata per la Cura dell'Ambiente" ci identificano da due anni come il sindacato verde per eccellenza. Ma non basta. Dovremo saper indicare alla politica le strade giuste per creare nuova occupazione e

dismettere le economie delle risorse fossili. Una sfida epocale per tutti. Infine, ci sono le mutazioni tecnologiche. Già oggi stanno cambiando il mondo del lavoro. Ma cambieranno sempre di più le relazioni sociali in generale. La Fai è già, sotto questo punto di vista, un sindacato 4.0, che vuole governare i cambiamenti e non subirli. La tecnologia impatta sul lavoro agroalimentare, industriale e ambientale, ma anche inevitabilmente sul mestiere del sindacalista. Con la nostra app We-Fai, ad esempio, abbiamo aperto un primo esperimento per mettere la tecnologia al servizio di operatori e dirigenti. È la tecnologia che si adatta ai nostri bisogni per stare di più e meglio sul territorio e tra le persone, e non viceversa. Questo implica anche un nuovo modo di comunicare con l'esterno, per rendere la federazione un punto di riferimento anche per i non addetti ai lavori. Il sindacato nuovo, libero e autonomo, sognato da Pastore, in fondo era anche questo: un'organizzazione plurale, capace di parlare il linguaggio della modernità, praticando l'inclusione sociale, la buona contrattazione, la centralità della persona nel lavoro.

A proposito di sindacato verde, la Fai ha anche aderito a Symbola e al Manifesto di Assisi. La sfida per un'economia a misura d'uomo passa per l'ambiente?

Non c'è dubbio. È vero che la Fai ha sempre saputo anticipare tanti temi legati all'ambiente, per via soprattutto delle professioni della forestazione e della bonifica. Ma il tema come si è imposto oggi ha una rilevanza del tutto nuova. L'Enciclica Laudato Si' di Papa Francesco, i continui appelli degli scienziati, troppo spesso inascoltati, i movimenti giovanili come Fridays For Future, non rappresentano fenomeni mediatici, ma una profonda consapevolezza, diffusa oramai a livello planetario, sui rischi che stiamo correndo. Oggi non si tratta più di riservare all'ambiente un capitolo o un paragrafo di un documento congressuale. Oggi le tematiche ambientali hanno fatto irruzione in modo trasversale in tutti i settori economici e nella no-

stra vita quotidiana. Qualsiasi discorso politico non ha senso se svincolato dai grandi temi della salvaguardia dell'ambiente e dai tanti interrogativi che solleva. Basta vedere le sfide del Green New Deal. Anche l'agenda politica italiana sta affrontando dibattiti di enorme portata. Che si parli di plastic tax, oppure delle professioni del futuro, o della diffusione dei virus, del fabbisogno energetico, dell'innovazione tecnologica, delle filiere agroalimentari, degli orientamenti dei consumatori... non c'è argomento che possa essere slegato dalla sfida ambientale, dalle sue ricadute su occupazione, salute pubblica, sviluppo, distribuzione della ricchezza. L'ambiente è il grande tema per eccellenza, non uno tra i tanti.

In queste sfide, come valuti oggi l'unità sindacale? C'è? Ci sarà? È utile?

Quando siamo riusciti a muoverci unitariamente, in modo trasparente e compatto, abbiamo sempre ottenuto buoni risultati. Come ad esempio contro l'estensione dei voucher. Poi ovviamente l'unità sindacale non è mai stata facile, perché richiede un grande sforzo di sintesi. È un nostro dovere ricercarla. Oggi il bisogno di unità emerge forte per esercitare una rappresentanza sempre più puntuale davanti alle controparti, ma anche per fare avanzare il nostro sistema bilaterale, che ha grandi potenzialità di crescita ma sul quale ci sono ancora tante riserve e pregiudizi. Quando sono diventato Segretario generale, nel 2018, tra le prime persone che ho voluto incontrare in assoluto ci sono stati i Segretari generali di Flai Cgil e Uila Uil. È stata una scelta che rifarei. Non è stata una pura formalità, ma una dichiarazione di intenti che ho continuato a praticare. Poi ovviamente le difficoltà non mancano, ed è giusto che la Fai coltivi le proprie peculiarità, la propria identità. Rendiamo conto ai nostri associati, prima che agli altri. E dobbiamo fare del pluralismo sindacale un punto di forza, non una palla al piede. Per quanto ci riguarda, alla base di tutto deve esserci la correttezza, altrimenti l'unità diventa una

cieca rincorsa alla competizione tra organizzazioni, e le conseguenze per i lavoratori possono essere molto gravi.

Un altro grande tema per il sindacato agroalimentare è l'Europa.

È vero. Mai come oggi l'Europa ha contato sulle decisioni in materia di agricoltura, sicurezza alimentare, pesca, finanziamenti regionali, politiche ambientali. Come Federazione dovremmo fare autocritica e riconoscere che forse in questi vent'anni potevamo fare di più, far sentire di più la nostra voce sui tavoli internazionali. È per questo che siamo tornati a riservare grande attenzione a ciò che accade in Europa. Sono orgoglioso di aver sollecitato l'Effat ad avere un rapporto più strutturale e meno discontinuo con noi. Abbiamo avviato un percorso che spero darà i suoi frutti. L'ultimo congresso ha visto l'Effat impegnarsi esplicitamente verso un rapporto più solido con i sindacati italiani di categoria. Da parte nostra abbiamo avanzato proposte sia organizzative che politiche. Abbiamo chiesto un metodo di lavoro nuovo, più trasparente, con costanti aggiornamenti sui principali dossier europei che ci riguardano. E abbiamo preso posizione ad esempio sulla nuova Pac, sulla pesca e la salvaguardia del mare, sulla lotta allo sfruttamento, sul cosiddetto "nutriscore". Dossier che ci confermano che mai come oggi serve un'Europa unita. E che bisogna schierarsi contro qualsiasi tentativo di frammentare l'unità e sbilanciarla a sfavore dei Paesi mediterranei.

Prossime tappe per la Fai?

A settembre quella più importante, quando chiameremo a raccolta idee e studi per impegnarci sulle future tesi congressuali. Il coronavirus ci ha obbligati a riproporzionare tante iniziative in cantiere, ma non rinunciamo certo al nostro ruolo. Democrazia e partecipazione non possono conoscere quarantena.

Per "una vita più civile dei lavoratori dei campi" e altro

Alle origini della Federazione Italiana Salariati, Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate (FISBA CISL)

di Aldo Carera - Presidente della Fondazione Pastore

1. «Galantuomini» (anche al femminile)

Negli anni Cinquanta sulla parete di una sede provinciale padana della Federazione Italiana Salariati e Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate (FISBA) era affisso un foglio dattiloscritto con la classifica dei capilega in base all'incremento del numero degli iscritti mese per mese. A tutti veniva chiesto di fissare una priorità che non corrispondeva alle logiche quantitative del proselitismo (il cui schema è: una tessera in più per una quota in più). L'obiettivo era il potenziamento associativo fondato sul rapporto diretto con i lavoratori, contattati individualmente, uno per uno, giorno su giorno, molte volte in contesti familiari perché gli uomini della Fisba giravano le cascine e conoscevano gli ambienti di lavoro e i contesti di vita comunitaria.

Nei borghi del Sud, tutto era diverso, perché diversa era la struttura agraria, i rapporti di produzione, il mercato del lavoro. I luoghi di aggregazione erano i borghi rurali non le unità produttive. Lì le sedi della Fisba erano le sedi dell'Inas e le sedi dell'Inas erano le sedi della Fisba. Molte volte un unico operatore e un'unica sede: casa sua. Ma oltre il patronato c'erano i rapporti non facili con i padroni. Raccontava un capolega pugliese di aver costruito il tessuto associativo della Federazione a partire dalle vertenze individuali, seguite personalmente a centinaia e centinaia, senza mai ricorrere agli avvocati: ogni nuova vertenza dava ragione a un rapporto di fiducia e la fiducia era la premessa di una nuova tessera.

Né si pensi a un mondo esclusivamente maschile. Graziella, tabacchina leccese, raccontava che nella sua azienda le iscritte alla Fisba erano

poche, ma avevano «un cervello che ragiona»: lottare per lottare non aveva senso (e se senso aveva era per una logica politica, non sindacale), mentre era la «contrattazione vera» il terreno su cui misurarsi. Decidere «con il mio cervello» le era riuscito solo perché non aveva dovuto «aspettare gli ordini» esterni ma solo interpretare le esigenze dei lavoratori, anzi delle lavoratrici. La sua collega Amalia, salernitana, ricordava i giorni passati a costruire un'organizzazione diffusa. Il segretario territoriale della Federazione accompagnava in macchina tre o quattro giovani sindacaliste di paese in paese e ripassava dopo due o tre giorni per riportarle nella sede provinciale. Dormivano in qualche pensioncina. Nelle stagioni fredde trovavano sempre una famiglia generosa «che ti accendeva il fuoco, ti faceva sedere; uno non se ne voleva mai staccare». Alla chiusura della campagna di tesseramento si consideravano buoni i risultati se «si vedeva la corrispondenza di tutte le lavoratrici. Io la vedevo come una missione. I primi tempi si facevano chilometri e chilometri a piedi per arrivare ai paesi, e non è che dicevo: "ho fatto questo lavoro, magari non ho guadagnato". No, perché poi nei primi tempi, quello che poteva dare la Cisl non è che fosse molto». Fino agli anni Sessanta pochi erano i sindacalisti che potevano contare su un salario fisso. Più che un mestiere era una passione sociale, era una voglia di manifestare le proprie attitudini ad aggregare le persone, a dar loro voce. Oggi diremmo leadership orizzontali.

Sul filo di sofferte esperienze di lavoro nei campi, bastava un comizio per avviare un moto «di cervello» e far emergere una voglia di ribellione, un senso di libertà, una scelta sindacale. Era l'8 luglio 1951, Sesto, bracciante mantova-

no, ascoltava un comizio in occasione del secondo congresso dell'Organizzazione internazionale dei sindacati liberi (ICFTU – detta anche CISL Internazionale – fondata a Londra nel 1949 con il contributo di Giulio Pastore). Raccontava: quel comizio aveva scatenato dentro di me tutto il vissuto della dittatura fascista, dell'occupazione nazista, della Liberazione. E lì, in piazza di fronte al duomo di Milano, la memoria riandava ai ricatti subiti dai padroni, alla carità da loro elargita «così per benevolenza», comoda alternativa a dare quel che spettava di diritto al lavoratore. Quel giorno decise di iscriversi alla Cisl.

Visitare, quarant'anni fa con il professor Silvio Costantini, la modestissima abitazione di un anziano capolega dalla voce tonante era la miglior testimonianza che la sua affermazione: «prima di tutto l'onestà», era esperienza vissuta e non proclamazione a valere per gli altri. Onestà materiale ma non solo. Onestà nel rapporto con i lavoratori e con i colleghi sindacalisti. Quante persone alle sue esequie, un paese intero, decine di lavoratori e di sindacalisti amici o avversari.

Anni dopo, un lavoratore figlio della terra, autodidatta, che avrebbe chiuso la carriera nella segreteria nazionale della Fisba con delega alla formazione (si chiamava Renzo Cattaneo: quanti incontri in Fondazione Pastore a trattare alla pari con l'autorevole professor Vincenzo Saba) avrebbe ricordato a un giovane delegato di zona che essere della Liberterra significava operare nella consapevolezza: che «il nostro» non è un lavoro comune perché non è cosa comune servire i lavoratori; che conoscere bene l'ambiente in cui si opera è la premessa per essere schietti con tutti gli interlocutori e dire loro «pane al pane, vino al vino»; che il dovere va fatto fino in fondo senza spaventarsi alla prima difficoltà; che la «massima puntualità» all'appuntamento con un lavoratore, così come alle assemblee e ovunque, è segno di rispetto. Quel rispetto, nei consigli successivi, veniva esteso nei confronti dei lavoratori più umili, incapaci di esprimersi, e alle loro famiglie, alle loro comunità. Sempre con lo sforzo di capire. Capire «mai deridere o

mal sopportare» la gente dei campi e far scorrere sempre «chiari e limpidi» i rapporti «tra di noi» della Liberterra.

Realismo, rispetto e coerenza, doti umanissime delle persone solide, delle donne e degli uomini che hanno ben chiaro l'ordine della loro vita. Libertà vissuta con dignità senza proclami. Del resto nei primi anni Cinquanta gli uomini della Libera Confederazione Generale dei Lavoratori (LCGIL), fondata da Giulio Pastore nel settembre 1948 e i cislini della Confederazione costituita il 30 aprile 1950, giusto settant'anni o sono, erano «liberini». Non in termini nominali ma in quanto gente consapevole che gli uomini veramente liberi sanno farsi carico della propria libertà. È lo stile degli uomini forti. Diceva Mario Romani, il professore che diede sostegno culturale a Pastore nel fondare il «sindacato nuovo»: «I galantuomini quando sono convinti della bontà dell'autonoma riflessione, dell'autonoma constatazione della realtà, della bontà delle decisioni cui pervengono, sanno anche sopportare le conseguenze negative di queste decisioni».

Rileggiamola questa frase e fermiamoci un momento sulla sequenza: «autonoma constatazione della realtà», «autonoma riflessione», «bontà delle decisioni». Innanzitutto, essere in grado come persone e come organizzazione di «sopportare le conseguenze negative» delle proprie decisioni.

2. «Sopportare le conseguenze negative» delle proprie scelte

Ne potremmo ricordare mille di voci: ogni testimone un racconto, ogni racconto una tessera in più a ricomporre le molteplici ragioni di una scelta di campo che non ammetteva defezione perché intessuta sull'ordito della propria vita di lavoro. Tra le molte frasi più o meno sagge circolate su *WhatsApp* nei mesi di quarantena sono ricorse più volte le parole di Victor Hugo che invitavano ad essere come gli alberi che lasciano cadere le foglie ma tengono salde le radici. Come dire che nel tempo le idee de-

vono incrociare quel che accade, elaborare mediazioni talvolta faticose, interpretare il destino delle istituzioni più che gli egoismi individuali. Altro sono i principi, immutabili anche quando restano sottotraccia.

Gli esempi fatti sino ad ora riguardano le persone, del resto per organizzazioni come la Cisl e come la Fisba che affermano statutariamente la centralità della persona, ancor più in quanto associazioni di lavoratori, non si può iniziare altro che dalle persone e dalla loro storia. Sono radici profonde che resistono al tempo e non temono usura. Non sono espedienti strumentali per qualche aggressiva operazione di marketing organizzativo fondata su pseudo-culture associative o su estemporanee autocertificazioni. Sono dati di fatto, ieri come oggi. In quegli stessi primi anni Cinquanta in cui prendevano forma la Cisl e la Fisba, due altre organizzazioni di categoria emettevano tessere per i lavoratori dei campi: la storica e potente Federbraccianti della CGIL e la laica e riformista UIL-Terra. L'una portatrice della nobile tradizione del sindacalismo di classe, oggi smarrito in una difficile rielaborazione della propria identità; l'altra sostenuta da un fragile disegno politico che ne segnava l'irrilevanza culturale e, soprattutto, un amalgama associativo partitico più che sindacale. Il passato segna e tende a permanere: alla ricerca del loro impianto culturale e associativo, si rileggano oggi i primi articoli degli statuti della Flai-Cgil e della Uila-Uil. Fatto salvo il rispetto per l'impegno delle persone, quale che fosse e sia la loro bandiera, la storia è segnata dai fatti accaduti e dalle persone che quei fatti hanno agito con dignità e coerenza, non è un'emozione della memoria che tutto stempera e falsifica.

I fatti segnati nella storia della Cisl e della Fisba avevano un marchio di novità che spazzava tutti gli interlocutori. Lo diceva Giulio Pastore: «non abbiamo santi in Paradiso». La solitudine della Cisl e delle sue categorie era un dato di fatto. Isolati nei confronti delle altre organizzazioni, isolati ai tavoli delle trattative, isolati anche in quello stesso partito (la Democrazia Cristiana) in cui molti militavano ma che dava

troppa importanza alla centralità della politica per dare adeguato ascolto ai sindacalisti. Eppure era possibile meritarsi credito, come seppe fare il secondo segretario generale della FISBA, Amos Zanibelli successore di Angelo Formis, primo firmatario di una legge per favorire la costruzione delle case per i braccianti (1960). La situazione abitativa era di tale degrado da non poter essere ignorata dalla maggioranza parlamentare. Si trattava solo di «constatare la realtà».

3. L'«autonoma constatazione della realtà»

Intuizioni, esperienze dirette e condivisioni tra colleghi, in un modo o nell'altro i nostri testimoni presidiavano il territorio perché avevano coltivato l'attitudine a procedere per la strada più semplice, il rapporto diretto con il singolo lavoratore, la conoscenza del loro lavoro, delle condizioni di vita delle loro famiglie, di quanto fossero indegne le condizioni abitative. L'azione collettiva era anzitutto presa in carico della somma dei problemi individuali e collettivi di quel mondo agricolo che tanto ne aveva bisogno. Si chiama rappresentanza e rappresentare, per etimologia, significa «rendere presente». Essere partecipi, dunque, di una realtà complessa come quella di un paese che a metà Novecento occupava in agricoltura ancora più della metà della popolazione attiva. Gente che portava sulle spalle antichi disagi materiali e profondi malesseri sociali, storie segnate da secoli di esplosivi moti irrazionali e inconcludenti. Rappresentare responsabilmente significava indirizzare il conflitto potenziale verso la mediazione, verso il contratto. Per gestire il conflitto occorreva conoscere e tener conto della realtà e degli interessi circostanti, per quanto duri fossero allora. Occorreva agire con realismo avendo ben chiaro che concretezza è un concetto che non intende solo le cose pratiche, in quanto la sua etimologia significa «crescere con», cioè condividere un percorso di progresso.

Quale era la realtà in quei primi anni Cinquanta?

Le condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori agricoli soffrivano dell'arretratezza di un settore mal attrezzato, con scarsi capitali, vincolato a rapporti di lavoro arcaici. Il ritardo dell'intero sistema agricolo italiano si rifletteva nei bassi livelli di produttività: nel 1950 più del 40% della forza lavoro era occupata nel settore primario ma forniva solo il 25% del valore aggiunto totale. Evidente la ricaduta sui livelli salariali: il reddito medio pro-capite dei lavoratori dei campi superava di poco la metà dei redditi percepiti dai lavoratori degli altri settori. Pesantissimi gli scarti territoriali: un bracciante del Milanese guadagnava il doppio rispetto a uno calabrese. La debolezza del settore era tale che negli anni dello sviluppo industriale, tra 1951 e 1960, il reddito dei lavoratori dipendenti in agricoltura sarebbe aumentato solo del 37% (industria + 63%; servizi + 82%). Una situazione che disincentivava gli investimenti e spingeva i lavoratori a cercare lavoro nelle fabbriche e a trasferirsi nelle periferie urbane. Nell'arco del quindicennio 1950-1965 la popolazione agricola è scesa dal 43% al 26% degli attivi, con un iniziale aumento della quota femminile per supplire all'esodo dei lavoratori maschi adulti. I dati percentuali mimetizzano l'impatto economico e sociale di vere e proprie migrazioni di massa: in quei quindici anni circa 2,1 milioni di lavoratori agricoli hanno lasciato le campagne modificando gli stili di vita delle loro famiglie. Nel 1952 la forza lavoro agricola per il 98,5% non aveva titoli di studio o al massimo la licenza elementare (la media nazionale è dell'86%). Una situazione quasi immobile dato che la medesima percentuale vent'anni dopo era del 95% (la media nazionale era scesa al 67%).

Sul fronte di tanta arretratezza cosa poteva fare una nuova Federazione bracciantile per allinearsi al «sindacato nuovo» di Pastore?

4. Una riflessione autonoma per fare buone scelte

La situazione di partenza e i primi segnali di industrializzazione ponevano le organizzazioni dei lavoratori agricoli di fronte a trasformazioni strutturali che non potevano essere affrontate

operando solo giorno per giorno nella limitata, pur se fondamentale, difesa degli interessi del lavoro. Occorreva un quadro interpretativo in cui inserire la quotidianità dell'azione di tutela. Tra le federazioni di categoria, prevaleva, come detto, la Federbraccianti che, coerentemente con la linea della CGIL, operava entro gli argini del tradizionale bagaglio classista e anticapitalista segnati dallo scontro politico. Una linea centrata sulla retorica antistorica celata sotto lo slogan «la terra ai contadini» che evocava grandi destini ma non offriva credibili alternative al regime economico esistente. Proclamava il rovesciamento dell'ordine politico per poi accontentarsi di qualche intervento assistenzialistico dello Stato.

Per sua genesi il libero sindacato si radicava nel sistema democratico pluralista e si poneva a difesa degli interessi autonomi che i lavoratori affidavano alle loro associazioni. L'obiettivo era perseguire un ordinamento sociale ed economico meno iniquo e più aperto alla giustizia sociale. In contrapposizione alle posizioni politico-ideologiche, sul piano propriamente sindacale teneva conto dell'evoluzione dell'economia di mercato e delle strutture produttive ponendosi a stimolo del progresso tecnico ed economico. Aveva ben chiaro il ruolo autonomo delle rappresentanze associate dei lavoratori per il consolidamento di un assetto democratico che stava ancora prendendo forma e che nella sua configurazione costituzionale prevedeva il riconoscimento giuridico delle organizzazioni sindacali. Per contrastare questa impostazione occorreva tracciare un gran disegno per dar forma concreta alla libertà associativa e per dispiegare la contrattazione a tutti i livelli. Su questa prospettiva Giulio Pastore e Mario Romani definirono i contorni del «sindacato nuovo».

Cosa cambiava per la Fisba, che si era costituita nella LCGIL, con la denominazione Federazione Nazionale Salariati e Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate? Non bastava sostituire «italiana» a «nazionale» ricusando un termine gravato dai trascorsi del vicino ventennio (l'acronimo FISBA cominciò ad essere usato sporadicamente dal 1951). La discontinuità era nell'essere parte di quella stessa spinta innovativa originata

nella LCGL e ribadita nella Cisl in nome di principi che non potevano altro che essere confermati: la libertà e la democrazia. Valori affermati dalla Federazione al primo Congresso nazionale, quando era affiliata alla LCGIL (15-17 ottobre 1949), e declinati sugli interessi esclusivi della categoria così come nella nobile ma superata tradizione delle federazioni prefasciste, propense a centrare la propria azione sulla difesa primaria degli interessi dei lavoratori e a lasciare, nel sottofondo di una debole confederalità, una più ampia visione delle cose.

Ben altra la portata dei concetti affermati al secondo congresso (28-29 ottobre 1951), ben altro il vigore: «un unico, volontario vincolo» associativo; una più decisa affermazione dell'autonomia dalle correnti politico-ideologiche: l'«autogoverno della categoria nell'ambito della solidarietà sociale e delle esigenze generali del paese»; la necessità di adeguare gli strumenti dell'azione politica, economica, amministrativa e sindacale; la sistematica cooperazione fra dirigenti, imprenditori, tecnici, e lavoratori per correlare i salari alla produttività;

l'esplicito riconoscimento (incalzavano le vicende coreane e la guerra fredda) «degli sforzi del mondo libero in difesa dei valori che ne costituiscono il fondamento». Il nuovo disegno maturò in tutta la sua chiarezza nella seconda metà degli anni Cinquanta con lo slogan: «per una vita più civile dei lavoratori dei campi» che rendeva più esplicito l'impegno all'elevazione del livello culturale e sociale delle classi contadine e alla qualificazione professionale dei lavoratori dei campi partecipi, con le loro famiglie, della trasformazione economica e sociale in corso nel nostro Paese.

Affermare, come nel titolo di questo articolo, che «per una vita più civile» dei lavoratori dei campi occorreva altro, non è un espediente retorico ma pone a tema che uno slogan, una linea politica avanzano (se avanzano) sulle gambe e nelle teste degli uomini. Nel 1946 il ventenne Amos Zanibelli esortava i suoi giovanissimi coetanei: nel sindacato «serve il sacrificio continuo, costante. L'azione, vedete, che necessita, deve essere costante e duratura. E definitiva, ricca di esperienze, di onestà, di cultura, di capacità».

Bibliografia minima

S. Costantini, *Perché la Cisl. Perché la Fisba. Manuale per la formazione sindacale*, Fisba, Roma, 1979.

A. Cova, *Occupazione e salari*, Angeli, Milano 1977.

Dal bracciante di massa all'operaio agricolo, a cura di A. Carera e V. Saba, Edizioni Lavoro, Roma 1981.

M. Grandi, *Amos Zanibelli sindacalista parlamentare*, in «Bollettino dell'Archivio per la storia del movimento sociale cattolico in Italia», 2008, n. 2, pp. 210-226.

L'ottimo dirigente sindacale. Azione sindacale e attività formativa nella Cisl delle origini (1950-60), videocassetta prodotta a sussidio dei Manuali per la formazione sindacale, Fisba, Roma 1997.

Renzo Cattaneo. *Uno che c'era. Dialoghi, discorsi, riflessioni (1963-1991)*, a cura di A. Coppola, BiblioLavoro, Milano, 2016.

Il sindacato come esperienza. Ventidue militanti si raccontano, a cura di M. Carbognin e L. Paganelli, Edizioni Lavoro, 1981, vol. 3** (testimonianze di Sesto Botturi, Amalia Cirino e Graziella Madaro).

A. Zanibelli, *Trent'anni di politica agraria della Cisl*, in *Analisi della Cisl*, a cura di G. Baglioni, Edizioni Lavoro, Roma 1980, vol. 1**, pp. 679-707.

L'esperienza della Fulpia e della Fat

Una presenza significativa
tra i lavoratori dell'industria alimentare

*di Uliano Stendardi - Già Segretario generale della FAT Cisl
e Segretario generale aggiunto della FAI Cisl*

Ho fatto tanti mestieri nella mia vita. Quello più pericoloso: il "prospettore geofisico", in giro per valli, monti e fiumi a cercare falde acquifere o i punti più adatti per la costruzione di dighe attraverso l'uso di esplosivi. Quello più divertente: l'organizzatore di mostre per acconciatori e prodotti di bellezza con l'incarico di reperire e ingaggiare le modelle. Quello più sportivo: l'istruttore di tennis. Quello più "normale": il funzionario di vendita per la Barilla. E proprio dal mestiere più "normale" è avvenuto il transito verso il mestiere più straordinario (e più duraturo) della mia vita: il sindacalista. Essendo da poco più di tre anni in pensione capita che qualcuno mi chieda che lavoro io abbia fatto nella mia vita e la risposta non è un elenco ma secca: il sindacalista. Questa è, infatti, l'esperienza incancellabile ed indimenticabile che ha segnato la mia vita (professionale e non solo).

Nel 1975 divenni delegato sindacale dei venditori Barilla e nel 1979 venni chiamato dalla federazione nazionale per un incarico "transitorio". La federazione era la FISASCAT Cisl (la federazione che organizzava i lavoratori del commercio e dei servizi) ma le confederazioni CCIL Cisl UIL avevano deciso il passaggio di queste figure professionali (tecnicamente la dicitura era viaggiatori e piazzisti) nei rispettivi settori merceologici, superando così quella che appariva una logica di "sindacato di mestiere" poco in linea con l'idea di unità della classe lavoratrice.

Così il mio incarico doveva essere quello di aiutare il passaggio organizzativo e contrattuale di questi lavoratori dalla FISASCAT Cisl alla FULPIA Cisl (le reti di vendita dirette erano presenti soprattutto nel settore alimentare ed in quello chimico). Ed, in realtà, fu proprio con la FULPIA

che si attivò la mia collaborazione visto che era la federazione che avrebbe dovuto seguire questi lavoratori e non essendovi competenze specifiche in materia.

Inutile dire che questo incarico "transitorio" segnò il mio ingresso nella Cisl per rimanerci fino all'età della pensione. Sicuramente un percorso sindacale atipico il mio: andai ad operare direttamente in una federazione nazionale e due anni dopo fui chiamato dalla Cisl confederale per seguire il progetto di costituzione della Federazione Nazionale Consumatori insieme a CGIL UIL e alle tre Centrali Cooperative (pare fossi uno dei pochi ad avere qualche competenza in materia ed avevo scritto alcuni articoli su Conquiste del Lavoro in tema di tutela e rappresentanza dei consumatori).

Nel 1983 fui richiamato dalla FULPIA ed eletto in segreteria nazionale.

La Fulpia Cisl

Una sigla "curiosa" quella della FULPIA: Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari. La FULPIA, infatti, era stata costituita negli anni '50 all'indomani della costituzione della Cisl e poi della UIL. E l'anima cislina della FULPIA era ben salda e forte soprattutto negli anni in cui bisognava rendere evidenti il carattere e l'identità del "sindacato nuovo". Il termine "unitaria" nella sigla non si riferiva ad un'unica federazione dei lavoratori dell'industria alimentare. La CGIL e la UIL avevano, infatti, le loro federazioni del settore (rispettivamente la FILZIAT e la UILIAS) e vi era inoltre una sigla unitaria (la FILIA) che rimase in uso fino al crollo della Fede-

razione Unitaria CGIL CISL UIL seguito allo strappo sul referendum sulla cancellazione dei punti di scala mobile. Il termine unitaria nella sigla FULPIA era piuttosto riferito alla necessità di dare una rappresentanza sindacale univoca ai lavoratori dell'industria alimentare caratterizzata da 18 organizzazioni imprenditoriali di settore e da altrettanti contratti nazionali. La FULPIA ebbe tra i suoi primi segretari generali personalità di grande spicco come Idolo Marcone ed Eraldo Crea e, nonostante le ridotte dimensioni organizzative (il top di iscritti toccato nella sua storia fu di 50.000) si caratterizzò ben presto all'interno della CISL come tra le più fedeli interpreti dell'idea cislina di "Confederazione di categorie" e, conseguentemente, "gelosa" rispetto ai criteri di gestione politico-organizzativa e di scelta dei propri gruppi dirigenti. Questo nonostante il fatto che in molti territori non fosse in grado di esprimere operatività autonome e, quindi, spesso "costretta" ad appoggiarsi alle Unioni Provinciali della CISL e/o a consorzi operativi con altre categorie.

La contrattazione, nazionale ed aziendale, era sicuramente il "marchio di fabbrica" della FULPIA, unitamente ad alcune iniziative politico-culturali che tendevano ad evidenziare come strategico il settore agro-alimentare-industriale. In quegli anni cominciava a profilarsi un calo di interesse del Sistema delle Partecipazioni Statali verso le aziende agroalimentari e un affacciarsi delle multinazionali estere con un interesse crescente che negli anni seguenti sarebbe diventato un vero e proprio shopping rispetto a numerosi marchi prestigiosi dell'industria alimentare italiana.

Altro tema colpevolmente sottovalutato dalla politica ai vari livelli e, a volte, da alcune imprese stesse, era quello della sicurezza e della qualità dei prodotti.

Su questo la FULPIA promosse delle campagne politico-culturali, formative ed informative di avanguardia e non prive di rischi. Alcuni CDF (i consigli di fabbrica di quei tempi), sotto la spinta di direzioni aziendali non particolarmente illuminate, accusavano la FULPIA di mettere, con le proprie campagne, in pericolo i posti di lavoro.

Si capì ben presto che era vero esattamente il contrario. Basti pensare, per ricorrere ad un solo esempio, allo scandalo del "vino al metanolo". La scellerata scelta, da parte di poche aziende, di sofisticazione di un prodotto così prestigioso, oltre a gravi danni per la salute dei consumatori, gettò in grave crisi un settore di eccellenza del sistema agroalimentare italiano. Vi fu un periodo in cui i supermercati regalavano bottiglie di vini prestigiosi a fronte di una spesa neanche tanto cospicua. Ed ovviamente anche il lavoro pagò il suo prezzo.

Ma, come già detto, il vero "marchio di fabbrica" della FULPIA era la contrattazione.

Uno dei primi obiettivi della federazione - presto condiviso anche dalle rispettive federazioni di CGIL e UIL (la FILZIAT e la UILIAS) - fu quello di portare ad unità in un unico contratto nazionale tutte le imprese del settore allora divise in ben 18 contratti nazionali sottoscritti da altrettante organizzazioni imprenditoriali di rappresentanza. L'intuizione della FULPIA, spiegata da quel termine "unitaria" nella propria sigla, divenne così un obiettivo pienamente realizzato.

All'interno di quello che era ormai divenuto il contratto nazionale unico per i lavoratori dell'industria alimentare diverse soluzioni innovative ed anticipatrici furono trovate sull'orario di lavoro, sull'inquadramento professionale e sui sistemi di tutela mentre i livelli salariali erano al top nel settore industriale.

Memorabili rinnovi per qualità, quantità e partecipazione dei lavoratori furono condotti sotto la guida dei segretari generali Mario Garimberti e Ferruccio Pelos tra la metà degli anni settanta e l'inizio degli anni novanta.

La riforma organizzativa

La vita della CISL e del sindacato in generale (anche a livello europeo) è stata caratterizzata spesso anche da riforme organizzative dettate da vari fattori: difficoltà organizzative, adeguamento delle forme di rappresentanza dei lavoratori,

ricerca di economie/sinergie tra strutture "limi-trofe" per settore ecc.

In questo quadro nacque in CISL, all'inizio degli anni 80, l'idea di accorparsi alla FULPIA il Sindacato Monopoli.

Un progetto che evidenziava parecchie anomalie e difficoltà anche di mentalità e cultura sindacale.

La FULPIA era un sindacato dell'industria e del settore privato mentre il sindacato Monopoli faceva parte del Pubblico Impiego. Le dimensioni organizzative vedevano circa 50.000 iscritti per la FULPIA e circa 10.000 per il Sindacato Monopoli. I modelli contrattuali erano diversi e quelli organizzativi ancora di più. Basti pensare che il Sindacato Monopoli non aveva federazioni regionali e provinciali ma solo la Federazione Nazionale e le SAS (sezioni sindacali aziendali). Ogni organizzazione nominava, con percorsi distinti, i propri rappresentanti nelle RSA (rappresentanze sindacali aziendali) che erano il soggetto di rappresentanza contrattuale.

Eppure il regolamento congressuale predisposto dalla Confederazione prevedeva i Congressi regionali e provinciali anche per il Sindacato Monopoli che faceva solo il congresso nazionale.

Mi limito a citare questo aspetto lasciando immaginare il clima di confusione, incertezza e anche diffidenza che animò questa fase ed i timori, da parte degli iscritti del sindacato di minore dimensione, di essere fagocitati.

Il buon senso dei gruppi dirigenti delle due federazioni (ed in particolare dei due segretari generali Ferruccio Pelos e Roberto Vicentini) consentì di gestire questi problemi e di arrivare ad un accorpamento graduale condiviso con un quadriennio di transizione.

Venne così costituita la FAT (federazione alimentazione e tabacco) al cui interno rimasero per i primi quattro anni sia la FULPIA che il Sindacato Monopoli con i propri organi e gruppi dirigenti.

Una vera integrazione era difficile per motivi oggettivi: il sindacato Monopoli era, di fatto, un sindacato aziendale e, quindi, con una assoluta unicità di

modelli contrattuali ed organizzativi ma il passaggio alla monocomposizione avvenne al congresso successivo senza traumi essendo il timore della fagocitazione smentito dalla prassi attuata sia a livello nazionale che sui territori.

Nel frattempo l'ombra della privatizzazione e l'ingresso di multinazionali estere cominciava ad aleggiare anche sul settore del tabacco.

Le privatizzazioni e l'ingresso delle multinazionali estere

In quegli anni la FAT condusse una grande battaglia per evitare uno smantellamento del settore alimentare con le continue acquisizioni di aziende strategiche da parte di multinazionali estere.

Emblematica fu la vicenda della SME la finanziaria delle Partecipazioni statali che - almeno dal punto di vista della struttura polisetoriale - rappresentava un esempio virtuoso di ciclo integrato dell'economia. La SME possedeva, infatti, aziende di produzione agricola, aziende (anche di eccellenza) di trasformazione industriale (basti pensare a Cirio, Bertolli, De Rica, Motta, Alemagna, Italgel ecc.) ed era, inoltre presente anche nella ristorazione (vedi il circuito degli Autogrill).

Nonostante le varie proposte ed iniziative messe in campo prevalse alla fine la necessità del Governo di fare cassa e lo smembramento avvenne con la logica dello "spezzatino" anziché in quello delle filiere (che sembra affermarsi nei tempi più recenti).

La contrattazione sempre innovativa

Nel contratto nazionale dell'industria alimentare del 1997 fu compiuta una forte ed anticipatoria riforma contrattuale che mirava a promuovere l'irrobustimento, per quantità e qualità, della contrattazione di secondo livello. Su temi fondamentali come l'orario, l'organizzazione del lavoro ed i premi salariali legati ad obiettivi il nuovo contratto nazionale realizzò un potenziamento e trasferimento di competenze al secondo livello di contrattazione definendo una griglia di tematiche che rendevano

concreto e gestibile questo rafforzamento di competenze. Il senso di questo rinnovo non sfuggì all'attenzione degli studiosi della materia. Un esempio per tutti: il prof. Marco Biagi chiamò i tre segretari generali di FAT FLAI e UILA Stendardi, Benzi e Mantegazza (quest'ultimo era già lì allora e c'è ancora adesso) ad illustrare il rinnovo del contratto nella sua università.

Un altro accorpamento

Sul finire degli anni novanta nel mondo sindacale, sia in Italia che in Europa, si diffuse una prassi di accorpamenti tra federazioni di categoria che avevano in comune affinità e/o vicinanza di settore, magari in termini di complementarità, di pratica contrattuale o addirittura in termini di filiera.

Accanto a queste motivazioni "nobili" vi erano a volte anche ragioni di "razionalizzazione" o di "sinergia organizzativa" o - detto in soldoni - la necessità di mettere in partnership strutture che facevano fatica a stare in piedi da sole sia dal punto di vista organizzativo che delle risorse economiche.

In Italia questo percorso aveva già interessato le federazioni del mondo agricolo e dell'industria alimentare di CGIL e UIL. Ed erano così nate la FLAI CGIL e la UILA UIL.

Stesso percorso si era realizzato a livello europeo con la fusione in un'unica grande federazione (l'EFFAT) della SETA (la federazione europea che organizzava i lavoratori dell'industria alimentare e dell'hotellerie) e dell'EFA che organizzava i lavoratori agricoli.

Inevitabile, quindi che stesso percorso si realizzasse anche in CISL con l'accorpamento tra la FISBA (la federazione dei lavoratori agricoli) e la FAT.

Un progetto che aveva sicuramente una valenza rilevante sul piano delle politiche settoriali da gestirsi sempre più in termini di interdipendenza e di filiera mentre restavano alcuni ostacoli dal punto di vista più squisitamente sindacale e dell'identità delle due federazioni.

Diversi erano, infatti, per ragioni oggettive lega-

te alle caratteristiche dei due settori, i due aspetti più rilevanti dell'agire sindacale: i modelli di contrattazione e di rappresentanza.

Ad esempio per la FISBA il secondo livello di contrattazione era territoriale e per la FAT aziendale. A livello aziendale per la FAT (ad eccezione del settore tabacco) vi erano le RSU (rappresentanze sindacali unitarie) mentre per la FISBA la rappresentanza di base era esclusivamente di nomina dell'organizzazione (le RSA).

La diversità rispetto al cuore dell'essere e dell'agire sindacale non era, tuttavia, ascrivibile a diversità politico-ideologiche ma alla realtà dei fatti dell'essere del mondo agricolo e di quello industriale alimentare. Nell'avvio del percorso di accorpamento nei vari dibattiti che si sviluppano ai diversi livelli delle due organizzazioni si sentivano spesso interventi nei quali gli operatori della FAT dicevano che se si fossero trovati ad operare nel mondo agricolo si sarebbero comportati come i colleghi della FISBA e allo stesso modo (all'inverso) da parte degli operatori della FISBA.

Gli operatori sindacali dell'ex FULPIA (divenuta FAT) si trovavano così ad affrontare nel giro di pochi anni un secondo percorso di accorpamento tra federazioni, con molte differenze tra i due percorsi, tra le quali: nel primo accorpamento erano il "pesce grosso", nel secondo quello piccolo.

Anche in questo caso si scelse un percorso soft basato sulla gradualità: il congresso costitutivo della FAI nel 1997 diede vita alla federazione di primo livello (con i propri organi dirigenti) all'interno della quale restavano (con i propri organi) sia la FISBA che la FAT. Dopo 4 anni si sarebbe andati (come in effetti si andò) al congresso di monocomposizione preceduto da quelli di scioglimento delle due federazioni. Il percorso venne seguito in prima persona dai due segretari generali (Albino Gorini per la FISBA ed il sottoscritto per la FAT) che parteciparono insieme e tutti i congressi regionali.

Nacque così la FAI Cisl: una sigla apparentemente semplice ma in realtà frutto di una sintesi complessa. Intanto la lettera A era trivalente: agricola, alimentare, ambientale ed inoltre il termine FAI po-

teva essere letto come voce del verbo fare. Come non essere d'accordo nell'esortazione a fare più CISL?

Ma vi era un'altra differenza che avrebbe potuto creare non pochi problemi. Infatti se le prime due grandi differenze di cui abbiamo già parlato (modelli contrattuali e di rappresentanza) erano di carattere oggettivo e, quindi, comprensibili ed accettabili, quest'altra differenza (forse sopravvalutata e anche un pò pompata) era di tipo squisitamente politico: nell'immaginario collettivo all'interno delle anime della CISL la FISBA era considerata "di destra" e la FAT "di sinistra". In realtà questo fu di gran lunga il minore dei problemi.

Un fattore di pregio (e anche di successo) fu la capacità del gruppo dirigente delle due federazioni di gestire in autonomia il percorso di accorpamento, piuttosto che affidarsi, come in altri rilevanti casi, agli interventi mediatori della Confederazione.

Un elemento di sofferenza e di difficoltà (soprattutto per i delegati aziendali della FAT) fu la composizione dei direttivi territoriali. I direttivi della FISBA per l'oggettiva difficoltà a reperire disponibilità operative di partecipazione (la gran parte dei braccianti agricoli lavorava a tempo determinato) era caratterizzata da un numero ridotto di componenti. Al contrario quelli della FAT (soprattutto nei territori con elevata presenza di industrie alimentari) vedevano una cospicua presenza di delegati. Essendo la FISBA organizzazione di maggioranza, intendeva che tale maggioranza si rispecchiasse anche nella composizione dei direttivi. Accadde così che molti delegati del settore alimentare rimasero fuori dai direttivi della nuova FAI costringendo i segretari territoriali ex FAT a mettere in campo varie iniziative per arginare fenomeni di disaffezione e anche di concorrenza organizzativa da parte di altre organizzazioni.

Per la FAT il percorso fu avviato, nei primi anni novanta, con Ferruccio Pelos segretario generale e portato avanti dal sottoscritto dive-

nuto segretario generale della FAT nel 1995. Il segretario generale della FISBA Albino Gorini, che era prossimo alla scadenza del proprio mandato, chiese ed ottenne la proroga completando così il percorso e rimanendo in carica ancora per qualche anno dopo il Congresso di Merano in cui si formalizzò la FAI monocomposta.

Il sottoscritto, al quale era stato chiesto di fare un passo indietro rispetto alla carica di Segretario generale aggiunto, si presentò dimissionario al Congresso di Merano e tornò, dopo molti anni a lavorare in CISL Confederale occupandosi di contrattazione e rappresentanza.

Il percorso di accorpamento della FAT e della FISBA nella FAI fu per me un'esperienza straordinaria ed anche di grande stress e superlavoro. Mi ritrovai, infatti, a gestire questo percorso sia a livello nazionale che europeo. Ero, infatti, stato eletto presidente dell'EFFAT nel Congresso del 2000 a Lussemburgo nel quale partiva l'esperienza della nuova federazione europea risultante dall'accorpamento della SETA e dell'EFA.

Nel corso dei miei ultimi 11 anni di lavoro sindacale svolto in Confederazione sono stato spesso chiamato come docente in sessioni formative delle varie strutture della CISL e del Centro Studi di Firenze e anche in diverse iniziative della FAI.

La FAI ha sicuramente goduto della grande tradizione formativa della FISBA e di quella contrattuale della FAT e tra le nuove leve della FAI ho potuto scorgere il nascere di una nuova identità FAI, in ragazzi e ragazze che non avevano il peso di vecchi retaggi identitari. Una potenzialità forte e positiva per un sindacato nuovo.

Dopo la brutta esperienza del commissariamento, predisposto dal Comitato Esecutivo della CISL, sto invece seguendo, ormai da pensionato ma con estremo piacere, la rinascita della mia ex federazione passata dall'autorevole direzione del commissario (e poi per breve periodo segretario generale) Luigi Sbarra alla più "normale" situazione di ripresa con la nuova segreteria guidata da Onofrio Rota.

Il protagonismo della Cisl negli anni dello statuto e per l'Italia del progresso

La testimonianza di Franco Marini evidenzia aspetti nuovi ed interessanti di questo cammino e sottolinea il grande contributo di Pastore alla rinascita civile e morale del Paese, anche come Ministro

di Franco Marini - Già Segretario generale della CISL

Tutta la porzione di mondo euro-atlantico, in cui l'Italia ha avuto la buona ventura di essere integrata, dopo la tragedia scatenata dai regimi totalitari nazionalisti, si è giovata della spinta vigorosa sprigionata dalla potenza-leader dell'Occidente. Senza tener conto di tale imprinting, non si comprenderebbe la qualità della storia repubblicana: istituzionale, politica, economica, sociale, culturale e... non da ultimo, sindacale, del nostro Paese.

Non ho bisogno, in questa circostanza, di richiamare le vicende del sindacalismo italiano: la Cgil Unitaria dell'Italia liberata, la scissione della Lcgil e della Fil laico-riformista, la nascita della Cisl con la regia sapiente di Giulio Pastore, il riferimento solidale che legò il sindacalismo "bianco" al Movimento dei lavoratori americani. Un rapporto che ci permise di resistere alla pressione della Cgil social-comunista, in un contesto non certo agevole e sereno in cui noi "liberini" ci trovammo ad operare, non solo nelle campagne e tra i braccianti agricoli del carismatico Giuseppe Di Vittorio, ma ancor più nelle fabbriche e negli altri settori della vita del lavoro, sia privato che pubblico.

Questa la situazione in cui, come Cisl, riuscimmo a prendere la guida strategica, anche rivendicativa, con successi progressivi che ci aprirono la strada, anche nelle grandi aziende industriali, a cominciare dalla Fiat, dal Settentrione e man mano in tutto il Paese che provava generosamente ad agganciare allo sviluppo del Nord, quello delle Isole, del Centro e del Sud, attraverso la Cassa per il Mezzogiorno.

Una fase in cui fu protagonista, come Ministro, un Pastore impegnatissimo – lui di proge-

nie piemontese della Valsesia – a concretare un disegno di riscatto sociale unitario nazionale, attraverso il coinvolgimento prezioso di intellettuali e manager pubblici illuminati, messi alla testa delle aziende di Stato, a cominciare dall'Iri e di agenzie e pensatoi come la Svimez. Per questa modernizzazione siamo oggettivamente tutti debitori verso il "modello americano" del New deal. E ciò non solo sul piano delle politiche economiche, produttive e del lavoro; ma anche su quello delle tendenze culturali ed artistiche nel senso lato del termine, comprensivo degli stili di vita indotti dalla cinematografia hollywoodiana che si diffondevano a livello di massa, influenzando a loro volta sulla domanda aggregata di beni di consumo e servizi: dall'auto familiare agli elettrodomestici e alla Tv.

La Cisl di Pastore, e poi di Bruno Storti, colse in pieno il cambio di direzione del vento del boom, dopo la prima metà degli anni 60. E per questo dispiegò le sue vele. Non a caso, fu la prima ad avvertire poi gli scricchiolii dell'organizzazione militar-gerarchica del lavoro, non solo alle catene di montaggio ma anche nelle amministrazioni e negli uffici. Si andava, infatti, rigenerando un sindacalismo animato da attivisti e quadri, anche provenienti dagli aspri travagli del bracciantato meridionale, dove l'avanzare del lavoro meccanizzato espelleva manodopera immediatamente risucchiata dalla galoppante domanda industriale del Nord.

Altresì nel resto d'Italia, nella Capitale e nelle regioni e centri territoriali più attivi, affluivano contemporaneamente i figli della media e piccola borghesia delle professioni, dei pubblici impieghi, dell'artigianato e del commercio,

chiamati dalla parallela crescita delle politiche social riformiste della previdenza, dell'assistenza attraverso i servizi parastatali della sanità, delle pensioni, dell'assistenza, della tutela o della promozione innovativa.

Si trattò di una "leva generazionale" che rimiscolò, pure antropologicamente, il tessuto connettivo dell'Italia più trainante, dove confluiva non solo il proletariato meridionale ma anche la gente delle Valli prealpine, del Veneto bianco e della Pianura agraria padana.

Tutto questo per dire che la crisi che produsse tra l'altro lo Statuto dei lavoratori, alla fine degli anni '60 e a principio dei '70, fu captata prontamente dal sindacalismo riformista della Cisl e della Uil, come anche da quella parte della Cgil Luciano Lama, Piero Boni e Agostino Marianetti in testa, che costituiva ramo non secondario dello stesso albero che traeva linfa dal terreno del socialismo democratico, del solidarismo cristiano-sociale e popolare, come pure dalla borghesia laica liberal-democratica.

Saranno infatti le più giovani leve di tale fase storica, ad animare il sessantottismo: studentesco ed immediatamente dopo, operaio ed impiegatizio.

Come stupirsi se le ripercussioni che impattavano sulla struttura organizzata della Confederazione di Via Po, sulle diverse nostre categorie, non solo industriali ma anche amministrative, private e pubbliche, procurassero un benefico fermento che mise in feconda fibrillazione il nostro sindacato?

Ma, voglio qui aggiungere un rapido elemento correttivo rispetto all'ipotesi che la Cisl, ai suoi livelli di vertice, abbia avuto qualche tentazione di ritirarsi dall'onda d'urto che trovava giusta canalizzazione riformatrice istituzionale e politica in quella che diverrà la Legge 300 del 1970.

Non ci fu alcun timore di "invasione normativa" da parte del Legislatore, ai danni del geloso contrattualismo autonomo delle parti, sia pa-

dronali che sindacali, nella sfera della reciproca libertà d'azione. Altra cosa era e fu la gestione accorta degli eventi.

Personalmente, infatti, posso testimoniare di non aver avvertito mai sintomi di diffidenza verso l'iniziativa riformista che portò, esattamente 50 anni fa, allo Statuto dei lavoratori.

Peraltro, come si poteva diffidare del riformismo democratico di un Giacomo Brodolini? di intellettuali giuslavoristi impegnati in prima linea, come Gino Giugni? o di personalità politiche della caratura e della storia di passione sociale e politica di un Carlo Donat-Cattin?

In realtà il contesto del sistema economico-sociale e dell'organizzazione del lavoro, nella prima metà degli anni '60, quelli del boom economico, appariva ancora a quel tempo, caratterizzato da rapporti palesemente sbilanciati a favore della parte aziendale e padronale. E le inevitabili vertenze di lavoro, anche individuali, provocate dall'autoritarismo con cui si pretendeva di gestire le fabbriche... non solo alla Fiat... andavano producendo interpretazioni giurisprudenziali spesso contraddittorie.

Una soluzione legislativa e politicamente percorribile in Parlamento, si imponeva come opportuna, anche per fissare binari solidi e più adatti a governare il normale contrasto frizionale degli interessi che non poteva andare ad investire i processi democratici che già per altri versi macropolitici mondiali, opponevano i partiti centrali governativi, alle due ali più marcate, a destra ed a sinistra.

D'altro canto, chi ha fatto sindacato e/o politica in quelle stagioni può ben ricordare occupazioni di fabbriche, scontri di piazza, conati di violenza che, nonostante ogni attenta sorveglianza dei nostri quadri sindacali unitari di base, costituirono brodo di coltura per successive virulenze tragiche.

Mi riferisco alla stagione degli Anni di piombo, della "strategia della tensione", alle tentazioni (non solo grottesche, alla "golpe Borghese-

se", purtroppo) di colpi di stato, alle stragi di Piazza Fontana, agli attentati ai treni, alla strage della stazione di Bologna che mieté le sue povere vittime ad anni '70 appena finiti; mi riferisco alle insurrezioni della Vandea fascista in Calabria, alle varie sigle eversive dei Nap, dei Proletari armati, di Ordine Nuovo o Nero o all'assortimento dei vari Comitati comunisti rivoluzionari (Co.co.ri e via siglando).

Senza parlare poi della barbarie di sequestri ed assassinii crudelmente fotografati e propagandati a scopo intimidatorio. E senza evocare i nomi di Aldo Moro e Bachelet... ma ricordando invece - obbligatoriamente per noi sindacalisti - le vittime di attentati ad uomini della cultura professionale del giuslavorismo, oggetto di attentati non tutti letali, per fortuna.

E qui si affollano alla mente i nomi e i volti di Marco Biagi, Massimo D'Antona, Antonio Da Empoli, assieme a quelli dell'agente Annarumma e dell'operaio genovese Guido Rossa, attivista della Cgil.

Cosa sarebbe stato della nostra Democrazia, se fosse mancata l'adesione delle parti sociali all'intervento legislativo? Se il corpo sano della comunità nazionale poté resistere e contenere e poi bloccare e battere i fenomeni eversivi, sedicenti rivoluzionari, dell'estrema destra e quelli che da una pretesa sinistra, culminarono nella folle atrocità delle Brigate rosse, lo si deve ai protagonisti della politica riformista progressista. Come parallelamente, al prevalere della tendenza contrattualista e negoziale portata avanti dal sindacato unitario della Federazione Cgil-Cisl-Uil che nacque nel 1972.

In questo senso quella stagione sindacale unitaria, pur apparentemente fallita, è invece, a mio parere, sopita e dormiente, in attesa di una nuova, auspicabile stagione. I semi diffusi in quel frangente storico, non tarderanno infatti a germogliare in questo nostro XXI secolo. Alludo a quel pragmatismo paziente che sa portare al giusto equilibrio tra l'autonomia di un movimento sindacale, capace di autogoverno libero ma strutturato e la pressione innovativa, nella

promozione del ruolo sociale e produttivo che sale dalla base della classe lavoratrice. E più in generale, mi riferisco a quella capacità di cogliere, anche sul terreno istituzionale e politico, il momento giusto per formalizzare le conquiste sociali nella norma statale, a garanzia dei livelli di tutela progressiva acquisiti anche grazie al concerto, che dobbiamo curare senza inutili ipocrisie, con le forze politiche pro *labour*.

Torno per questa via, all'esempio di Donat Cattin ed al peso che egli esercitò come ministro del Lavoro, anche a proposito di quel controverso ma simbolico Articolo 18 dello Statuto, che sancì l'obbligo di reintegrare nel posto di lavoro chi fosse stato licenziato senza una "giusta" causa, anche se tale conquista fu limitata, nelle aziende con meno di 15 dipendenti.

E però, visto che stiamo parlando di frutti, colgo lo spunto per ricordare le modifiche successive alla legge 300, che maturarono nei primi anni '90, proprio sulla base di quella prassi concertativa che il sindacalismo unitario seppe portare a formazione, regolando il ruolo delle rappresentanze sindacali (1993) coi grandi accordi sulla "politica dei redditi" e la ristrutturazione di un meccanismo di scala mobile che rischiava di avvitare il Paese in una spirale auto-distruttiva di inflazione.

È infatti doveroso per me rendere omaggio ad un martire, testimone della Buona Italia. Parlo di Ezio Tarantelli, che non era un giuslavorista ma un economista formatosi nelle fucine o più avanzate della ricerca scientifica mondiale. Un simbolo, al di là di ogni disputa contingente, della capacità d'interazione feconda tra gli intellettuali più socialmente impegnati ed il sindacalismo unitario italiano.

Ma ora voltiamo verso l'ultima pagina, per guardare al futuro, cominciando proprio da questo 2020 e dalle "nuove marginalità" su cui mi si chiama a riflettere, a fronte del mare agitato della "rivoluzione digitale", dell'intelligenza artificiale e della contrattazione sindacale nelle imprese 4.0: fenomeni che abbracciano non solo il comparto industriale manifatturiero ma anche

l'agricoltura e l'immensa varietà dei pubblici e privati servizi: sia quelli "alla persona" che quelli commerciali, alla cui crescita impetuosa stiamo assistendo.

Con tutta evidenza, dopo le tre fasi dello sviluppo produttivo secolare nei settori del Primario agricolo, dell'Industria e del Terziario, siamo entrati in un inedito Schema Quaternario: quello delle tecnologie informatiche diffuse nella comunicazione, dell'automazione spinta, dei robot nella domotica, dei big data e dell'intelligenza artificiale.

La domanda-chiave, dal nostro punto operativo è: In questo Mondo nuovo quale "Sindacato Nuovo" dobbiamo attrezzare, secondo un'espressione programmatica di Giulio Pastore, cara alla mia generazione? Occorre certamente un sindacalismo che apra a 360 gradi alla schiera delle ragazze e dei giovani di un neo-proletariato di "braccianti" del nostro tempo: impiegati e operai senza le tute blu delle catene di montaggio e non più avviliti dalla ripetitività di mansioni ormai trasferite ai macchinismi. Ma tuttavia socialmente e sindacalmente mortificati in falsi inquadramenti da "professional" o Partite Iva. Lavoratori etichettati come ""raider"

e che invece risultano, nei fatti, uguali ai garzoni e cascherini in bicicletta del primo 900.

Si tratta non di rado, di studenti o laureati brillantemente nelle università meridionali ed insulari che alle volte spariscono dalle loro e nostre famiglie italiane per rispuntare in Cina o in Sud-Africa, in California o Svezia, a fare ricchi quei paesi e quelle economie, mentre dovrebbero servire a rilanciare le fortune di un Mezzogiorno che attende nuove Casse e nuove Svimez ed Iri.

Il mondo dei "big data" pieno di tesori conoscitivi che attendono di essere organizzati e sfruttati per un altro balzo in avanti dell'ingegno e del lavoro umano, non aspetterà e non perdonerà un Sindacalismo che si attardi ai margini del divenire collettivo.

Saranno ancora una volta le nostre organizzazioni a mutare pelle ed attitudine e "popoli di riferimento", a diventare il sindacato delle nuove generazioni?

E sarà finalmente un Sindacato unitario? La risposta a chi sta in prima linea ora. Perché il momento giusto è adesso.

Il tempo è maturo per un nuovo "Statuto dei lavori"

Intervista a Tiziano Treu, Presidente Cnel, stretto collaboratore di Gino Giugni negli anni decisivi della Legge 300: "Siamo riusciti a far entrare il sindacato nelle fabbriche. Per difendere quei principi oggi serve innovazione legislativa e contrattuale"

di Alessandro Potenza

"Il portato di innovazione che ha assicurato in quella stagione di crescente conflitto è stato fondamentale per guadagnare la via della coesione e dello sviluppo". Tiziano Treu, tra i più stimati giuslavoristi italiani, più volte ministro della Repubblica e oggi Presidente del Cnel, è stato tra i più stretti collaboratori di Gino Giugni e ha collaborato attivamente alla costruzione della Legge 300. E oggi non ha dubbi: "Lo Statuto è stato il frutto maturo di una stagione fatta dalle grandi industrie, di processi sociali e produttivi che oggi sono radicalmente cambiati. Per salvaguardarne i principi dobbiamo mettere in campo nuovi strumenti legislativi e contrattuali, nuove forme di tutela e di presidio dei luoghi di lavoro"

Presidente, come ricorda il lavoro di quegli anni?

"Ho un ricordo molto vivo di un impegno e di una ricerca svolti tanto sui libri quanto nelle fabbriche. Appena laureato mi sono impegnato con altri amici nel sociale, in particolare nella Fim Cisl di Milano, dove in quegli anni c'era Carniti. Ero tornato da poco dagli Stati Uniti, e mi ricordo che fummo invitati, con alcuni altri colleghi, a fare valutazioni sul tipo di legge necessaria. La mia idea, come quella di Giugni, era che non dovesse essere una legge invasiva, che limitasse e desse prescrizioni all'iniziativa libera delle parti sociali. Piuttosto, occorreva una norma di sostegno. Una misura che promuovesse le libertà e i diritti sindacali nell'impresa".

Quali erano i vostri riferimenti giuridici?

"Avevamo in mente un modello: quello del New Deal di Roosevelt, che conoscevamo bene grazie alla nostra esperienza di studio oltreoceano. Gli Stati Uniti avevano rivoluzionato il modello di relazioni industriali, facendo entrare il sindacato nelle fabbriche. Uno degli elementi decisivi che permisero ai sindacati americani di essere molto attivi e incisivi nelle dinamiche di decisione. A noi pareva che ci fosse bisogno dello stesso tipo di legge, ovviamente adattata alle specificità italiane. Al netto del ruolo delle Commissioni interne, in Italia era ancora impensabile aprire alle Categorie i luoghi di lavoro. Le resistenze sulla legge furono di due tipi. C'era chi, da parte datoriale, era convinto che i diritti sindacali non fossero compatibili con la libertà d'impresa. E chi, come anche una componente della Cisl, era diffidente rispetto a un intervento normativo che avrebbe potuto imbrigliare l'autonomia del sindacato".

Per dirla con un vecchio adagio, si temeva che, insieme al sindacalista, nei luoghi di lavoro si facesse entrare anche il magistrato. Alla fine però si arrivò alla quadra.

"Fu grazie al grande impegno di Giacomo Brodolini, il cui ufficio legislativo era diretto dallo stesso Giugni. Sotto la sua guida aiutai nella stesura delle prime bozze: un lavoro che riuscì a dare concretezza a quell'impostazione di sostegno che divenne la parte centrale dello Statuto. Poi, nel passaggio parlamentare, dopo la morte del ministro socialista, prese vita anche una seconda anima, per così dire più classica, in cui si

stabilivano i diritti individuali dei lavoratori. Per ragioni di tenuta politica, in questa fase Donat Cattin confermò l'idea di Brodolini, accettando nel contempo altre parti che venivano più dalla cultura comunista. Ma proprio il Pci si rifiutò di votare la legge, astenendosi”.

Uno Statuto che nasce con due anime...

“Si sviluppò una dialettica forte tra coloro che sostenevano che fossero più importanti i diritti individuali e chi invece, come noi, affermava che per renderli effettivi, quei diritti, avevano bisogno di una forza organizzata e legittimata all'interno dei luoghi di lavoro. E quindi di un supporto ai soggetti di rappresentanza sindacale. Le tutele della prima parte dovevano essere necessariamente sostenuti e implementati da nuovi diritti sindacali in azienda. Alla fine riuscimmo a raccordare queste due visioni, a coniugare queste due anime in modo equilibrato. Fu complessivamente un'operazione di successo”.

Andiamo al nodo simbolico, di questa apparente dualità: L'Articolo 18, e quel diritto alla reintegra che per anni è diventato la “sineddoche” dello Statuto. Quasi che nella Legge 300 non ci fosse altro.

“E sa qual è la cosa ironica? Che la reintegra non doveva neanche esserci. O meglio: doveva essere rivolta ai soli delegati sindacali. Lo scrive lo stesso Giugni, nella ricostruzione di quei mesi. L'idea originaria era quella di difendere i sindacalisti, i rappresentanti in azienda, che erano licenziati in modo discriminatorio. Per i quali ci voleva, con tutta evidenza, una tutela specifica. Perché l'esigenza, in quei casi, non era solo di rimediare al danno del licenziamento, cosa che ovviamente vale per ogni lavoratore. Lì si trattava di assicurare che il delegato tornasse fisicamente nel luogo dove faceva attività sindacale. Questo doveva essere il senso della reintegra. Poi, nel clima un po' agitato dell'autunno caldo, un emendamento parlamentare estese la reintegra a tutti. Io sono sempre stato convinto che la

misura, come formulata, fosse un po' squilibrata. È evidente che il licenziamento ingiusto vada corretto ed è altrettanto chiaro che la reintegra vada considerata come possibilità per certe occorrenze. Ma non è detto che sia sempre e comunque la soluzione giusta, come afferma oggi la stessa Corte Costituzionale”.

Il “romanzo” sull'Art.18 è stato quasi tutto scritto dalla politica e da certo sindacato. Non ci fu grande opposizione dalle rappresentanze datoriali.

“Da parte aziendale le pressioni e le proteste più rilevanti si sono concentrate su un altro articolo, il 28. Ovvero sul cuore della legge in merito alle libertà sindacali. In molti, all'inizio, lamentavano un abuso finalizzato a contestare decisioni aziendali legittime. Ciò che veniva materialmente percepito come una imposizione, all'inizio, era questo. Tanto che nel 1975, sempre su suggerimento di Giugni, svolgemmo un'indagine per verificare l'effettivo “stress” determinato sulle aziende dall'uso dello Statuto e da quell'articolo in particolare. Ne uscì un quadro fisiologico, con relazioni improntate tendenzialmente sulla responsabilità. Certo, non mancavano applicazioni *borderline*, ma, anche in questi casi, non si andò quasi mai oltre i limiti di una contestazione ragionata”.

Intanto la “reintegra” diventa il mantra di una certa area politico-sindacale.

“Questa retorica sull'articolo 18 difetta, in chi la propone, di coerenza. Perché il diritto alla reintegra non è stato mai davvero universale. Non si è mai applicato alle aziende fino a 15 dipendenti, per dirne una, che sono una colonna portante del nostro sistema produttivo e sociale. Se fosse il confine invalicabile della giustizia nel lavoro, perché non battagliaire per applicarlo a tutti? E perché tanti Paesi civili e sviluppati in Europa e nel mondo non l'hanno? Il fatto è che non è così. La reintegra non è sempre la

soluzione più giusta. Certo, può esserlo nei casi più gravi di discriminazione. Ma bisogna essere pragmatici. Anche allora, ponendo il limite dei 15 dipendenti, si fece un ragionamento di buon-senso, per temperare gli interessi secondo un criterio di sostenibilità. Eppure il tabù è rimasto fino alla riforma Fornero, che ha ristretto il campo alla discriminazione e alla insussistenza del fatto contestato. Ed è caduto solo con il Jobs Act, che ha fatto ulteriormente evolvere il sistema verso la flessibilità in uscita, introducendo ammortizzatori sociali universali e teorizzando la *flexicurity*...”

...teorizzandola, sì, ma poco implementandola.

“Sì, senza dubbio. Si è perso troppo tempo e fatto troppo poco sulle politiche attive. Ci sono strumenti di transizione tutelata da attivare e da rafforzare, leve generative da sostenere sperimentando soluzioni contrattuali e bilaterali. Ed è qui che bisogna concentrare risorse, idee, battaglie. L'errore più grave è continuare ad alimentare gli opposti estremismi. Da una parte chi afferma che se si reintrodusse l'articolo 18 si risolverebbero tutti i problemi del lavoro; dall'altra chi sostiene che reintegrarlo equivarrebbe a far crollare l'economia italiana. Due posizioni estreme, infondate, senza senso”.

Tra Legge e Contratto esiste sempre e comunque un rapporto conflittuale?

“Assolutamente no. Ma bisogna intendersi su quali leggi e quali contratti. Giugni era profondamente convinto che l'autonomia sociale fosse fondamentale per produrre materiali che avrebbero avuto alto valore nel preludere ad interventi legislativi davvero equi. Era anche la posizione prevalente nella Cisl. L'idea, cioè, che il contratto, se è fatto bene, se è ben rappresentativo e vissuto, aiuta anche il legislatore a fare norme buone, equilibrate, capaci di stimolare il progresso e non di irrigidirlo. Per questa ragione, prima di lavorare allo Statuto, Giugni chiese

ad alcuni suoi colleghi, tra cui il sottoscritto, di fare delle analisi su come l'autonomia collettiva funzionava nei luoghi di lavoro. Feci una serie di indagini in una quindicina di fabbriche: a Sesto San Giovanni, a Brescia e nel trevigiano. Luoghi in cui nascevano i primi delegati sindacali. Andai a verificare come stavano funzionando le cose”.

E cosa trovò?

“All'inizio un grande fermento, per usare un eufemismo, che debordava spesso nel caos. Nei primi tempi le elezioni erano fatte persino senza liste: chiunque poteva candidarsi. Fu il picco dello spontaneismo, che lo Statuto aiutò a superare e razionalizzare. Il sindacato confederale era consapevole di due cose: su un fronte aveva capito che per entrare in fabbrica doveva aprirsi e innovarsi a certe spinte del cambiamento. Sull'altro, sapeva che la Legge 300, attraverso il supporto alle prerogative sindacali, avrebbe gradualmente canalizzato quel movimentismo e quello spontaneismo verso forme più funzionali alla vera rappresentanza”.

Facciamo un salto in avanti di 50 anni. Italia, Europa, anno 2020. Sembra di vivere su un altro pianeta. Diverso il lavoro, diversa l'economia, diverse le marginalità...

“Tutto è cambiato radicalmente. Eppure i principi fondamentali dello Statuto sono ancora validissimi. Si tratta di trovare contenuti nuovi per rendere quelle tutele effettivamente esigibili. La Legge 300 è stata l'ultimo frutto maturo di una stagione che è finita, la stagione delle grandi aziende, dell'Italia industriale, di un mercato del lavoro che ancora non risentiva delle spinte disgreganti della globalizzazione e della pervasività della tecnologia. Ora, nell'Italia post-industriale, con la digitalizzazione che avanza, mercati mondiali sempre più interdipendenti e capitali in costante movimento, il lavoro, così come l'impresa, è diventato qualcosa di estremamente liquido, mutevole, che sfugge alle ca-

tegorie e alle teorie classiche. C'è da chiedersi cosa sia l'unità produttiva, quando una *app* è in grado di governare e organizzare il lavoro di migliaia di persone. C'è da chiedersi dove le Rsu debbano esercitare la loro funzione nell'era delle piattaforme digitali. Quale luogo fisico devono presidiare i nuovi delegati? Serve una profonda revisione del concetto stesso di lavoro subordinato, e del ventaglio di tutele legali, contrattuali e bilaterali".

Presidente, pensa al bisogno di dar vita a un nuovo Statuto?

"Bisognerebbe cominciare a ragionarci concretamente. Già durante il primo Governo Prodi avevamo messo in fila alcune idee. Ne uscì un progetto che chiamammo Statuto dei Lavori, che poi, con alcune varianti, fu anche rielaborato nel Libro Bianco di Marco Biagi. Io penso che i tempi siano maturi per dare concretezza a uno Statuto che sappia ammodernare, riformare, adattare alle dinamiche dell'oggi quei valori universali per cui ci battemmo e ci impegnammo in quegli anni. Si deve prendere atto che i lavori sono tanti, i percorsi professionali sono segmentati, i tipi di occupazione cambiano, oscillando da subordinato ad autonomo, con molte forme ibride. Ecco, in questo contesto molto più complesso di prima, occorre trovare un minimo comune denominatore per tutti i lavoratori, compresi gli autonomi e i cosiddetti "atipici". C'è da lavorare sul fronte della formazione continua, delle competenze, delle politiche attive. Da assicurare transizioni tutelate studio-lavoro e lavoro-lavoro. Da garantire salari e assegni pensionistici equi. Insomma, da implementare diritti e tutele coerenti rispetto a quelli stabiliti dalle grandi associazioni internazionali, a partire dall'Organizzazione Mondiale del Lavoro.

In questo nuovo Statuto che ruolo dovrebbe avere la contrattazione?

"La contrattazione dovrebbe avere lo stesso

ruolo che ha avuto in quegli anni. Quello di fare "avanguardia" proponendo soluzioni avanzate capaci di orientare eventualmente norme di sostegno del legislatore. D'altra parte anche lo Statuto non è nato da un'operazione a freddo, nelle stanze di un ministero, ma, come dicevo all'inizio, a seguito di uno studio approfondito sulle situazioni reali. La contrattazione come apripista di una legislazione di sostegno è anche alla base di lodevoli esperienze più recenti, come per esempio l'articolo 2 del decreto 81/2015. Il quale stabilisce che per i nuovi lavori eteroorganizzati la legge delega alla contrattazione contenuti e regole su misura. Questa è la via: la delega al rapporto negoziale per costruire risposte giuste e flessibili orientate alle nuove tipologie di lavoro. Anche l'ultimo decreto sui riders va in questa direzione, affidando al contratto l'applicazione dei diritti fondamentali quali salario, formazione, assicurazione, malattia, welfare, diritti sindacali... Per i lavori su piattaforma bisogna continuare a sperimentare valorizzando l'incontro bilaterale: meglio non aver fretta: non sappiamo come si svilupperanno. Metterci una legge sopra, come dice anche la Cisl, non sarebbe lungimirante".

Come sa, per la Cisl ancora meno lungimirante sarebbe l'introduzione del salario minimo legale.

"Sì, certo. Però va anche detta una cosa. Vero è che, come dice la Cisl, in Italia non esiste segmento produttivo che non abbia un buon contratto di riferimento; ma se poi in certi comparti, coincidenti in gran parte con le aree di lavoro povero, le contrattualizzazioni coprono un decimo delle persone è di tutta evidenza che lì i CCNL è come non esistessero. Allora c'è da fare qualcosa. C'è da dare forza di legge ai contratti, con l'*erga omnes* degli accordi leader. E c'è, di conseguenza, da realizzare una legge sulla rappresentatività che tolga di mezzo i contratti pirata. Oggi sono più di 800 i CCNL nazionali, cinquecento di questi non si sa neanche chi li abbia siglati, sono di assoluto comodo. Gli ispettori del lavoro dovrebbero ignorarli o sanzionarli, ma

come? Se ci fosse una legge sarebbe tutto più facile. Si faccia l'*erga omnes*. Si realizzi una legge di supporto agli accordi sulla rappresentanza. E poi se si verifica che qualcosa resta ancora fuori dal perimetro dei contratti allora - e solo allora - si può pensare di introdurre un salario orario minimo legale”.

Lei è uno dei più strenui promotori di una evoluzione partecipativa delle relazioni industriali nel nostro Paese. Un progetto che incrocia ancora una volta tante battaglie della Cisl. Quanto spazio dovrà occupare la democrazia economica nello Statuto che verrà?

“Lo spazio che dovrebbe occupare è ampio, anche se per ora viviamo uno strano paradosso. L'Italia ha ratificato le direttive europee in materia, ma poi concretamente ha fatto davvero troppo poco. Sono convinto che occorra partire dal basso, valorizzando ed estendendo le esperienze contrattuali. Strada che presenta un ostacolo tutt'altro che piccolo: la contrattazione decentrata è infatti praticata solo da un'azienda su tre. Bisogna stimolarla, incentivarla, estenderla specialmente nella declinazione territoriale, con strumenti di sostegno fiscale. Bisogna consolidare gli incentivi per le soluzioni negoziate che implementano forme di partecipazione”.

L'autunno caldo, con tutti i suoi massimalismi, fu una stagione di grande fermento sociale. Oggi cosa vede nelle piazze d'Italia?

“Vedo due mondi diversi che si affiancano e ancora troppo poco si compenetrano. Quello della rappresentanza classica, con un'organizzazione strutturata che parte dai luoghi di lavoro E poi “modi e mondi” emergenti e digitali di mobilitazione ed elaborazione. Penso al fenomeno delle Sardine, ma anche alle cinque donne di Torino che hanno portato 50mila persone a manifestare a sostegno della realizzazione della Tav. Modalità che non corrispondono alle dinamiche delle grandi organizzazioni di rappresentanza politica e sindacale, fatta storicamente da grandi assemblee e grandi cortei. Questo mondo, grazie alla tecnologia, ragiona per *flash mob*, organizza le stesse persone in modo dinamico, muovendole di volta in volta ‘a scopo’. Una volta tutto questo non si sarebbe mai potuto fare, ed è anche vero che probabilmente oggi non si possono più fare grandi manifestazioni, se non in questo modo. Allora, anche qui, bisogna chiedersi come innovare gli strumenti organizzativi dei grandi soggetti politici e sociali. È un compito che il sindacato deve darsi assolutamente: l'errore più grande sarebbe arroccarsi nel bunker dell'esistente. Ma attenzione, c'è anche l'altra faccia della medaglia. Anche queste nuove forme, questi nuovi movimenti, devono attrezzarsi ed evolvere in capacità di elaborazione e rappresentanza se non vogliono restare nell'ambito di una effimera e ben poco utile testimonianza”.

Un nuovo Statuto della persona nel mercato del lavoro

Riguardare il significato profondo di ogni celebrazione del lavoro

di Emmanuele Massagli - Presidente di ADAPT

Ancora oggi è assai frequente lo scontro politico sui temi del lavoro, estremizzato in questo periodo dalla emergenza sanitaria e dalla conseguente, drammatica, crescita della disoccupazione. In questo contesto si è celebrato il cinquantenario dello Statuto dei Lavoratori. Mai come quest'anno l'obiettivo dei tanti momenti commemorativi non è stato soltanto quello di ricordare il contenuto di 41 articoli e 6 titoli di legge, bensì quello di approfittare di questa scadenza per ribadire la centralità del lavoro nella identità della persona.

1. La centralità della persona

È un argomento tutt'altro che scontato: la prossima recessione del mercato del lavoro, infatti, spingerà i legislatori occidentali a percorrere con rinnovata convinzione la strada del "reddito di", piuttosto che del "lavoro per". Il rischio è quello di cedere alla presunta inevitabilità di un futuro con meno lavoro e molta più rendita (da cui deriva la parola "reddito"), sia essa finanziaria (per il capitale) o assistenziale (per i cittadini rimasti senza occupazione). Viene allora da chiedersi: tra dieci anni ci sarà ancora questa festa dei lavoratori o ci ritroveremo a commemorare la prima decade del "libretto di istruzioni dei sussidiati"?

Perché non cambi la natura di questo anniversario è necessario superare ogni approccio dogmatico e riguardare il significato profondo di ogni celebrazione del lavoro: ciò che merita di essere festeggiato non è l'oggetto della prestazione lavorativa, bensì il suo artefice, il protagonista di ogni atto di lavoro (qualche sia il settore, il compenso, l'inquadramento giuridico), ossia la persona. Per questo la parola più bella della espressione che per tutti identifica la legge 300 del 1970 non è "Statuto",

bensì "lavoratori". Il primo termine è certamente preferito dai tanti che ancora oggi ricordano questa conquista come l'ingresso della Costituzione nelle fabbriche; è un approccio formalistico/legislativo legittimo, ma ultimamente un po' limitante. Più interessante l'espressione "lavoratori", declinato al plurale. Poteva essere "Statuto dei diritti dell'operaio", enfatizzando la dimensione di classe, sindacale; o anche "Statuto dei diritti dei proletari", con una marcata accezione politica. Probabilmente sarebbero state minori le opposizioni che la legge 300 ebbe da sinistra, tanto dal Partito Comunista Italiano, quanto dalla CGIL. Non è stato così: la parola "lavoratori", invece, rimanda alla immagine di tante persone distinte e distinguibili che si cimentano nelle loro professioni, le più disparate, non soltanto quelle di fabbrica.

Bisogna tenere ferma questa volontà non casuale del legislatore del 1970, anche oggi. Perché quando si mette al centro la persona è molto più difficile cedere alla semplificazione della ideologia e anche quando capita, ci si rende più facilmente conto che la persona concreta, non la sua immagine teorica, viene prima di qualsiasi ricetta politica o istituzionale. La CISL ha la fortuna e l'onere di difendere questa visione non dogmatica del lavoro. La coincidenza tra l'anniversario dello Statuto e il settantesimo del sindacato riformista non permette a chi ne fa parte di dimenticarsene o di credere che si tratti di valori rinchiusi nel passato.

2. Principi, metodo e soluzioni normative

Eppure, la tentazione della semplificazione è sempre dietro l'angolo, come ha dimostrato anche il dibattito recente sui diritti dei lavoratori (si pensi ai tanti editoriali sulla crisi pandemica o su figure

particolarmente deboli come i parasubordinati o i *riders*): vi è uno strisciante tentativo di fare coincidere i principi e i valori con le disposizioni legislative e contrattuali. È un grave errore, perché i primi (i valori e principi), se veri, ossia corrispondenti ai bisogni profondi della persona, permangono nei decenni, anche nei secoli; al contrario, qualsiasi norma di legge o pattizia dipende dal contesto storico, economico, geografico, politico. Lo dimostra inequivocabilmente proprio la situazione attuale: chi avrebbe pensato, solo qualche mese fa, di dover essere oggetto di precetti pervasivi e limitanti la libertà personale per motivi di salute pubblica? È una situazione accettabile temporaneamente, giustificata in un arco temporale definito, ma impensabile a febbraio di questo stesso anno. Chi difende "senza se e senza ma" una legge, per quanto importante come la 300 del 1970, o è ideologico o è ingenuo. Qualsiasi disposizione prescrittiva altro non è che il tentativo di attuazione, di concretizzazione, di un valore identificato, che si vuole promuovere e tutelare. Dietro ogni atto legislativo, anche quello apparentemente più neutrale, vi è una concezione del mondo, spesso addirittura inconscia, ma comunque presente.

Tra questi due estremi (il principio e la sua "messa a terra") vi è una ulteriore dimensione che è opportuno evidenziare discutendo di Statuto dei lavoratori: si tratta del metodo. Il "metodo" è il processo che genera il conseguimento (legge) dei principi individuati come meritevoli di affermazione. Il Ministro del lavoro del 1970, Giacomo Brodolini (come noto Carlo Donat-Cattin assunse il ruolo alla fine del processo di approvazione), e, ancor più, il suo "tecnico", Gino Giugni, vollero conseguire il risultato della difesa del lavoratore e della promozione della azione sindacale non stilando un lungo e dettagliato elenco di diritti e di doveri, bensì promulgando una legge comprensibile a tutti, di soli 41 articoli. L'intuizione ancora attuale del legislatore di allora fu che la difesa del lavoratore si realizza non tanto proclamando obblighi che corrono il rischio di rimanere come le famose grida descritte da Manzoni, bensì garantendo la presenza del sindacato. Il diritto diventa esigibile per ogni lavoratore, anche il più debole, quando è accompagnato da un corpo

intermedio non assoggettabile al ricatto occupazionale. Giugni e Brodolini preferirono il protagonismo sindacale alla mediazione giudiziaria.

Troppe parole sono state spese negli anni per la parte c.d. costituzionale dello Statuto (i primi diciotto articoli) e non abbastanza per quella c.d. promozionale. La prima è quella più "legislativa", che guarda alla giurisprudenza; la seconda è quella di metodo, dedicata ai diritti sindacali e del sindacato. È quest'ultima ad essere culturalmente ancora originale, ancora non esaurita nelle sue potenzialità. I problemi più ostici in questi cinquant'anni, non a caso, si sono avuti a riguardo degli articoli maggiormente esposti alla azione dei giudici. Si pensi ai tanti dibattiti e alle tante sentenze sugli articoli 4 (videosorveglianza), 7 (sanzioni), 13 (mansioni) e attorno al notissimo articolo 18 (licenziamenti).

Sarebbe ancor più irragionevole oggi rispetto ad allora pensare di regolare il lavoro con una legislazione di estremo dettaglio. L'approccio "normativista" è destinato ad inseguire la realtà e, quindi, ad arrivare sempre in ritardo. Non possiamo però permetterci di rinunciare a comprendere i tanti e diversi fenomeni socioeconomici che stanno trasformando il diritto del lavoro ad una velocità mai osservata nel passato, con esiti imprevedibili e potenzialmente pericolosi. Per questo va riscoperto il metodo della legislazione di sostegno e della valorizzazione dell'azione sindacale come strumento di prossimità i lavoratori, in ogni condizione.

3. Ripensare lo Statuto

D'altra parte, la frenesia dei cambiamenti del mercato del lavoro è sotto gli occhi di tutti, così come la fatica della politica nel comprendere direzione ed evoluzione. Non sbaglia quindi chi suggerisce di rivedere i meccanismi di tutela realizzati con la legge 300. Non per disinnescarli: al contrario, per (tornare a) renderli effettivi. Le sfide da affrontare oggi, i nuovi nodi simili a quelli che interessarono Gino Giugni nel 1970 (videosorveglianza, mansioni, licenziamento, diritti del sindacato etc...) sono quelli della regolazione del lavoro su filiere globali, della connessione perpetua e della pervasività delle

tecnologie, del superamento del lavoro in presenza (e, quindi, di tutto l'armamentario legale costruito attorno al tempo di lavoro), della necessità di formazione continua (ma è opportuno definirla anch'essa "perpetua").

Al centro non possono esserci più soltanto i "lavoratori", bensì qualsiasi persona che si muova nei mercati (plurale!) transizionali del lavoro: uno Statuto, quindi, che comprenda ogni situazione occupazionale (anche la disoccupazione), quale sia la tipologia contrattuale con la quale è regolata e quali siano i settori produttivi e i contesti geografici.

Per rispondere alle sfide elencate, il tentativo di riforma della legge 300 deve essere rivolto prioritariamente a tre obiettivi, secondari solo qualche decennio fa, ma di assoluta centralità oggi.

3.1. Il diritto alla formazione perpetua

Il primo è la concretezza e l'esigibilità di quel "diritto alla formazione" di cui si è parlato e scritto tanto, senza però mai capirne i confini e, soprattutto, la sostanza. La difficoltà nel dare forma a questo proposito non è innanzitutto legislativa, quanto sociale. Per quanto sia poco comunicato, è questo un diritto sovente giudicato come secondario dalle stesse imprese e dai lavoratori. Le prime sono tradizionalmente ostie a partecipare a spese che finiscono con il rendere il lavoratore più occupabile e quindi più deciso nella richiesta di riconoscimenti economici coerenti con la propria, accresciuta, professionalità o più disposto a cambiare datore di lavoro; i secondi sono scettici sulla qualità della formazione che ricevono e finiscono per valutarla più uno spreco di risorse che un investimento, preferendo quindi, se possibile, ricevere liquidità. Questo schema è evidentemente figlio della dialettica fordista e industrialista, un modello che non riesce più a contenere una realtà decisamente più eterogenea e multiforme, non classificabile secondo questo oliato, ma pur sempre arrugginito, schema di contrapposizione impresa/lavoratore.

Gli stessi sindacati sono prudenti verso il tema "formazione", pur riconoscendolo oramai centrale.

Prima di ogni ricetta legislativa (tra queste è particolarmente interessante quella del "libretto formazione" sperimentata in Francia, una soluzione per rendere portabili i crediti spendibili in percorsi di qualificazione che il lavoratore guadagna in proporzione ai mesi e agli anni di lavoro), è necessario compiere lo sforzo tutto culturale di confinare nel passato le diffidenze verso la formazione. Oggi non vi è contrapposizione tra la competitività della persona e quella della impresa: le persone integralmente formate e più occupabili sono anche le più produttive. Le aziende non possono accontentarsi di ricercare competenze elevate solo in qualche figura dirigenziale, accontentandosi di riempire tutte le altre funzioni di dipendenti con «la forma mentis come la specie bovina» (terrificante citazione di una frase di F. W. Taylor): i gruppi che competono sono quelli che hanno scommesso sul livello di preparazione di tutte le persone che collaborano al processo di produzione di beni e servizi. Non solo, più è diffusa la competenza, più pervengono anche dal basso idee in grado di migliorare prodotti e processi, realizzando una sorta di partecipazione organizzativa dei dipendenti alle decisioni della impresa.

È quindi, questo, uno di questi temi per il quale il sindacato deve «avere il coraggio delle decisioni impopolari», come si augurava Mario Romani nel 1969. L'incomprensione di oggi diventerà riconoscimento di responsabilità e lungimiranza domani.

3.2. Le politiche attive

Il secondo argomento che sarebbe necessario inserire nel rinnovato Statuto della persona nel mercato del lavoro è la politica attiva. È questo un tema accennato anche nel testo originario, seppure secondo la declinazione degli anni Settanta, statalista e burocratica. Quella parte dello Statuto non è rimpianta da nessuno; diventò obsoleta poco dopo la sua scrittura e fu uno dei fattori che determinarono il grave ritardo dell'Italia nella approvazione di norme funzionali a una moderna intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro, costruita attorno alle competenze e non alla iscrizione ai registri di collocamento.

Difficile comprendere se la nostra cronica debo-

lezza in materia di politiche attive del lavoro sia causa o conseguenza della forza delle politiche passive. Certamente, la fruibilità di cassa integrazione (negli anni Ottanta e Novanta spesso anche ben oltre ogni limite di razionalità ed economicità), sussidi di disoccupazione, fondi di solidarietà ha abituato la politica e le parti sociali a vedere nelle diverse forme di sostegno al reddito la ricetta unica per la risoluzione delle crisi di impresa e di mercato. È stato così anche durante la recessione finanziaria 2008-2013 ed è così anche in periodo di emergenza pandemica da COVID-19. La riduzione del welfare State derivante proprio da queste crisi, nonché la messa in discussione del nostro sistema di welfare occupazionale costruito attorno alla contribuzione di chi lavora in ragione della crescente disoccupazione e dei fenomeni demografici, rendono la scorciatoia delle politiche passive sempre più impervia. Per questo è necessario dare spazio ai piani di outplacement, agli incentivi alla riqualificazione, ai premi per l'assunzione di lavoratori in transizione, all'incoraggiamento del rientro nell'istruzione delle persone con basso titolo di studio, alle soluzioni per lavoratori esperti che perdano il posto di lavoro già nei contratti collettivi. Il livello nazionale potrebbe definire dei menù da attivare a livello aziendale o territoriale a seconda delle specificità delle varie crisi aziendale e, se possibile, anche prima che si manifestino in problemi, in ottica preventiva e non sempre emergenziale. La legge potrebbe accompagnare la fantasia della contrattazione collettiva con soluzioni fiscali e contributive premianti (legge *in* e *di* sostegno, appunto).

3.3. Maggiori spazi per l'azione sindacale

Il terzo obiettivo (solo per ordine di esposizione, non certo per importanza) è invece assolutamente coerente con i principi del 1970: la promozione dell'azione sindacale sui luoghi di lavoro. Per conseguire l'obiettivo occorrono però meccanismi tecnici diversi, più adeguati alle situazioni del 2020.

Il costante - talvolta strisciante, talaltra rumoroso - attacco al sindacato come "centro di potere", lobby autoreferente e lontana dalle persone che vorrebbe rappresentare, ha lasciato un segno profondo nelle modalità di azione dello stesso sindacato. È oggi as-

sai raro sentire dalle sigle confederali la richiesta di maggiori spazi di azione. Eppure, servirebbe proprio questo: una maggiore presenza sindacale in ogni ambito del moderno mercato del lavoro, quali che siano i contesti geografici, i settori produttivi e le modalità di organizzazione del rapporto di lavoro (subordinazione, autonomia, parasubordinazione).

Se nel 1970 bisognava difendere il lavoratore nella (e troppo spesso anche "dalla") impresa, oggi va incontrato nella solitudine, va accompagnato nella riscoperta del significato del lavoro. L'isolamento è il grande pericolo del lavoro moderno, che ha perso ogni retaggio ideologico e classista del Novecento. È motivo di riflessione leggere le tante testimonianze dei lavoratori agli "forzati" del periodo di *lockdown* vissuto tra marzo e maggio 2020, stritolati tra un tempo di lavoro per molti percepito come crescente e una non riuscita conciliazione con le esigenze familiari rese più complesse dalla lunga quarantena sociale. Il sindacato non può accontentarsi di svolgere un ruolo di interlocuzione politica o di erogazione dei servizi amministrativi e burocratici. Accanto alla centrale azione contrattuale, c'è sempre più bisogno della riscoperta della sua vocazione educativa e sociale, di ciò che lo rende "corpo intermedio", motivo di "associazione".

Se nel 1970 il lavoro era pericoloso in termini di salute e sicurezza e di eccesso di fatica fisica, oggi che proprio grazie allo Statuto dei lavoratori molti di questi nodi sono andati semplificandosi, il lavoro non smette di essere pericoloso, seppure in termini psicologici. La crescente solitudine è l'altro lato della medaglia di occupazioni che più frequentemente che in passato sono anche piacevoli e coinvolgenti. Il rischio sociale va però disinnescato proprio come si è fatto e si continua a fare per quello fisico. Per questo occorre riproporre con soluzioni diverse lo stesso metodo di cinquant'anni fa: più sindacato per rendere effettivi i diritti delle persone sui luoghi di lavoro.

Uno Statuto così ripensato, ma non certo stravolto, sarebbe in grado di riproporre anche ai *millennials* i riconoscimenti legislativi ottenuti dai loro nonni, ma oramai considerati capitoli di una storia terminata nel passato e non sfide ancora attuali nel presente.

Dona il 5x1000 alla

**Fondazione Fai Cisl
studi e ricerche**
(già FISBA-FAT Fondazione)

Puoi inserire la tua firma nel riquadro della
dichiarazione dei redditi

***“Sostegno alle organizzazioni...
non lucrative di utilità sociale...”***

Scrivendo nell'apposito spazio il codice:

97586180586

**Si tratta di un gesto di generosità che
non comporta alcun onere**

SCELTA PER LA DESTINAZIONE DEL CINQUE PER MILLE DELL'IRPEF (in caso di scelta FIRMARE in UNO)

Sostegno del volontariato e delle altre organizzazioni non lucrative di utilità sociale, delle associazioni di promozione sociale e delle associazioni e fondazioni riconosciute che operano nei settori di cui all'art. 10, c. 1, lett a), del D.Lgs. n. 460 del 1997

FIRMA Mario Rossi

Codice fiscale del beneficiario (eventuale) 97586180586

Finanziamento della ricerca sanitaria

FIRMA _____

Codice fiscale del beneficiario (eventuale) _____

Finanziamento della ricerca scientifica e della università

FIRMA _____

Codice fiscale del beneficiario (eventuale) _____

Finanziamento delle attività di valorizzazione dei beni culturali

FIRMA _____

Codice fiscale del beneficiario (eventuale) _____

Sostegno alle associazioni sportive dilettantistiche a norma di legge che svolgono attività di promozione sociale

FIRMA _____

Codice fiscale del beneficiario (eventuale) _____

Il trattamento dei dati, contenuta nel presente documento, è riservato e utilizzato solo dall'Agenzia delle Entrate

Opinioni220

Rubriche

Una mozione che delinea il sindacato nuovo di Pastore e di Romani

di A.C.

Il 23 giugno 1950, dopo tre giorni di lavoro, il Consiglio generale della CISL approvava la mozione su *Linee di indirizzo dell'azione sindacale* qui riprodotta. Un documento di portata storica in quanto delineava i tratti innovativi del disegno del «sindacato nuovo» di Giulio Pastore e Mario Romani. Di fronte alle grandi trasformazioni del mondo occidentale e del sistema capitalistico, in un contesto ancora drammatico (il 25 scoppiava la guerra di Corea che faceva temere una terza guerra mondiale), la CISL proponeva un sostanziale ripensamento della natura e dei fini del movimento sindacale e della sua azione fondato sulla centralità del ruolo del sindacato nelle imprese, nel paese, nella società internazionale. L'arretratezza italiana rendeva ancor più urgente la presenza di un sindacato moderno in grado di assumersi nuove responsabilità nella vita economica, sociale e politica. Una revisione che portava a concepire i rapporti con i pubblici poteri

in una prospettiva di cooperazione e a innovare il sistema di relazioni industriali puntando sull'articolazione della contrattazione.

In quei tre giorni la dirigenza CISL discusse l'omonimo documento articolato in tre parti: *L'avvenire del sindacalismo*; *Problemi dell'azione sindacale*; *Obiettivi dell'organizzazione sindacale*. Un documento di notevole ispirazione e di grande realismo prodotto dall'Ufficio studi e formazione confederale guidato da Mario Romani. Il quale, intervenendo direttamente al CG, poneva una condizione preliminare a qualsiasi cambiamento: la libertà associativa e il rafforzamento organizzativo come alternativa alla logica degli articoli 39 e 40 della Costituzione repubblicana, in vigore da un biennio.

Con quel documento la CISL rompeva gli schemi del passato senza temere l'inevitabile isolamento, come quegli uomini erano in grado di fare.

Seguono alcune schede, preparate da Giovanna Baldi, Addetta all'Archivio storico della Fai Cisl, che riportano le date dei Congressi e i Segretari generali che nella Cisl, nella Fisba, nella Fulpia, nella Fat e nella Fai si sono succeduti dalla loro fondazione

Dal bollettino di Informazioni Sindacali, quindicinale della Cisl del 30 giugno 1950

BOLLETTINO D'INFORMAZIONI SINDACALI

Il Consiglio Generale

Riunitosi nei giorni 20, 21, 22 e 23 giugno, in Roma, il Consiglio Generale ha svolto i suoi lavori secondo il seguente ordine del giorno:

Comunicazioni della Segreteria.

Indirizzo della organizzazione sindacale.

Varie.

Le comunicazioni della Segreteria hanno toccato l'attività organizzativa nei suoi vari aspetti, i problemi sindacali di carattere nazionale e la situazione finanziaria.

Al termine della discussione è stata approvata una mozione di fiducia per la Segreteria stessa.

Il testo della mozione è il seguente:

« Il Consiglio Generale della C.I.S.L., udite le comunicazioni della Segreteria, le approva e passa all'o. d. g. ».

I lavori si sono conclusi con l'approvazione delle mozioni che trascriviamo:

Linee di indirizzo dell'azione sindacale

Di fronte ai tentativi che da qualche tempo si manifestano fra i datori di lavoro, per intaccare la saldezza del movimento sindacale approfittando delle gravi difficoltà economiche in cui si dibattono i lavoratori italiani — mediante la disdetta, il rifiuto o l'inosservanza dei contratti collettivi di lavoro e dei patti sindacali;

di fronte alla speculazione organizzata dal partito comunista sopra questi tentativi di reazione sociale, speculazione che fornisce ulteriori pretesti per confondere le giuste richieste dei lavoratori con le assurde pretese degli agitatori politici;

di fronte al disagio che questa situazione provoca per tutta la Nazione, e alle imprevedibili conseguenze future cui potrebbe portare il suo aggravamento;

la C.I.S.L., cosciente della responsabilità che le viene dal mandato di rappresentanza affidatole da milioni di lavoratori, intende precisare il proprio pensiero nel modo seguente:

AVVENIRE DEL SINDACALISMO

I.

L'evoluzione subita dal sistema economico dalla nascita del sindacalismo moderno fino ad oggi, e specialmente dopo la prima guerra mondiale, impone di riconsiderare la natura del movimento sindacale e della sua azione alla luce dei nuovi rapporti, economici e politici, che sono maturati nel processo di trasformazione del sistema capitalistico.

Volendo cogliere sinteticamente il senso di questa trasformazione, possiamo dire che si assiste ad un progressivo allargamento della sfera di azione del movimento sindacale.

Tre sono le direzioni nelle quali agisce oggi, in modo caratteristico ed eminente, il movimento sindacale:

1) nella società internazionale, sviluppando un processo di unificazione mondiale attraverso la solidarietà operaia, che si manifesta nella lotta comune contro le strutture economiche e politiche che impediscono una migliore ripartizione della ricchezza e nell'azione di solidarietà attiva che deve essere la pietra angolare del movimento sindacale.

Il significato della solidarietà operaia mondiale è tanto più evidente ed importante in quanto si contrappone allo sfacelo dei valori politici sui quali era costruita la società capitalistica;

2) nelle società nazionali, con una partecipazione sempre più estesa e responsabile negli organismi che dirigono la vita economica e nella determinazione degli indirizzi generali dell'azione politica;

3) nell'attività produttiva:

a) Sul piano dell'impresa con una progressiva estensione delle responsabilità dei lavoratori ai compiti direttivi e con una nuova valutazione dell'apporto del lavoro al valore del prodotto;

b) Sul piano del settore produttivo con una sempre maggiore presenza del movimento nella impostazione dei maggiori problemi economici del settore stesso.

Se questa è la evidente linea di sviluppo del sindacalismo moderno, essa subisce però — nei vari Stati — i ritardi e le deviazioni connesse con le particolari condizioni storiche e congiunturali.

In particolare, nel nostro Paese — che già nel passato ha subito più lentamente e frammentariamente il processo di evoluzione — il movimento sindacale deve affrontare le difficoltà derivanti:

a) dalla scarsa maturazione politica, sociale e tecnica della classe dirigente;

b) dalla struttura arretrata dell'economia agricola e industriale;

c) dalle pressanti difficoltà economiche in cui vive il salariato;

d) dalla diseducazione sociale conseguente al periodo fascista.

Un sindacalismo democratico, e cosciente delle sue responsabilità, deve quindi oggi affrontare l'esame della sua posizione nella vita politica e della sua funzione, soprattutto in vista dei futuri sviluppi delle tendenze sopra delineate.

La posizione e la funzione di un moderno sindacalismo non sono ancora perfettamente delineate, appunto perchè il movimento sindacale non si trova in una fase terminale del suo sviluppo, ma si trova invece nel pieno del processo evolutivo.

Tale esame è reso più difficile dalla presenza di elementi di disturbo, tipici della attuale crisi politica del mondo: da una parte, le resistenze che vengono opposte dal mondo che muore, e dall'altra le deviazioni tentate dall'ideologia e dall'imperialismo bolscevici.

A tale proposito — ed all'infuori di qualsiasi giudizio sulla dottrina e sull'operato dei vari partiti — bisogna qui riaffermare che il movimento sindacale si distingue, per natura, finalità e metodo di azione, da ogni altra organizzazione.

La C.I.S.L. desidera perciò mettere nel massimo rilievo che la indipendenza — dottrinale e pratica — del movimento sindacale democratico dei partiti politici, non è una questione formale o di convenienza, ma una condizione indispensabile per la vita e l'espansione del movimento.

II.

Il movimento sindacale rappresentato dalla C.I.S.L., in armonia con le linee generali esposte al punto I si pone sotto il segno di un apporto positivo alla responsabilità dei pubblici poteri nella guida di una moderna società democratica.

Questa prospettiva di cooperazione sociale — ove sia lealmente realizzata da tutti i cooperatori — non solo non snatura l'azione sindacale, e non la devia dal suo fine di elevazione della dignità e del benessere dei lavoratori, ma contribuisce ad allargare la sfera di azione dei sindacati e ad accelerare la loro penetrazione nelle strutture sociali.

Se tra le funzioni tipiche di un sindacalismo moderno è eminente la collaborazione all'opera dei pubblici poteri, la C.I.S.L. riafferma tuttavia la piena validità degli strumenti tradizionali dell'azione sindacale (contrattazione collettiva, partecipazione alle responsabilità di impresa, lotta per il miglioramento salariale e delle condizioni generali di lavoro, sciopero, ecc.) che hanno per-

messo alla classe lavoratrice operaia e contadina di rivendicare i diritti del lavoro, e di accelerare in tal modo l'evoluzione del sistema capitalistico.

Ma anche gli strumenti tradizionali del sindacalismo devono essere usati con la piena coscienza delle nuove finalità dell'azione sindacale, ed in particolare con la coscienza che in una società come la nostra, dove la classe dirigente è quasi generalmente ridotta alla difesa degli ultimi privilegi, compete alla classe operaia e contadina, unitamente al ceto delle professioni intellettuali, degli impiegati e dei piccoli proprietari — tutti schiacciati sotto il peso comune di un sistema economico arretrato ed ingiusto — di formare gli uomini necessari per rinnovare la struttura e il costume.

Questa necessità di affinamento dell'azione sindacale implica che bisogna bandire da un sindacalismo nuovo le agitazioni inconsulte, o con strette finalità eversive, e quei metodi di lotta che, avendo per immediato scopo il sabotaggio o la distruzione della produzione, danneggiando indiscriminatamente la collettività nazionale.

Questo indirizzo trova il suo maggiore presidio nell'assicurare all'azione sindacale il cosciente e diretto consenso dei lavoratori anche per realizzare il massimo di partecipazione e di conseguenza conseguire per l'azione la necessaria efficienza.

III.

Il sindacalismo democratico, affermatosi unicamente in virtù del sacrificio dei suoi aderenti — sacrificio troppo spesso cruento, con il quale la società e la sua classe dirigente hanno scritto alcune tra le pagine più nere della storia moderna rivendica questo sacrificio e questa lotta come il titolo originale dei suoi attuali diritti, e confida come presidio per la loro efficace tutela nella forza delle sue libere organizzazioni e nelle leggi dello Stato democratico.

Il movimento sindacale chiede allo Stato solo il riconoscimento di questa realtà, e della funzione che le compete.

Il movimento sindacale non chiede allo Stato questo riconoscimento per ottenere posizioni di privilegio giuridiche od economiche, ma unicamente per poter sviluppare e sistematizzare, in modo ordinato e democratico, l'opera nuova che i lavoratori devono intraprendere per portare a compimento la loro ascesa.

In particolare, la C.I.S.L. ritiene che vada considerata con ogni attenzione e cautela qualsiasi sistemazione giuridica del movimento sindacale avendo presente che non deve in alcun modo determinare remore all'azione o vincolare la possibilità di sviluppo o di potenziamento del Sindacato.

Se è vero che nel mondo moderno il sistema delle pubbliche relazioni è in pieno svolgimento, e che tale svolgimento sarebbe ancor più celere ove fossero eliminati gli elementi di disturbo sopracennati, sembra logico dedurre che il compito dello Stato debba consistere nel favorire la spontanea evoluzione dei pubblici rapporti, e non nel cristallizzare questo mondo in svolgimento, in virtù di una errata concezione dell'ordine sociale.

Problemi dell'azione sindacale

1. In correlazione con le aumentate responsabilità del movimento sindacale la C.I.S.L. invita i lavoratori, e in particolare i sindacalisti, a prepararsi adeguatamente ai nuovi compiti e ai nuovi doveri che li attendono. Dall'ambito dell'impresa e della categoria la loro preparazione e capacità di giudizio deve elevarsi all'ambito dell'economia nazionale e internazionale.

Come la forza dell'organizzazione è l'unica valida difesa del movimento, così la preparazione tecnica ed economica è l'arma più efficace per l'offensiva sindacale.

2. Prendendo quindi in esame le condizioni di struttura e di congiuntura economica, nelle quali deve oggi inserirsi l'azione sindacale, la C.I.S.L. rileva quanto segue:

il processo liberista, di compressione e di eliminazione delle economie più deboli, e, per converso, del potenziamento monopolistico delle economie più forti, è giunto oggi alle estreme conseguenze sia sul mercato internazionale che sul mercato interno.

Sul mercato internazionale esistono da una parte Paesi ad economia depressa con sottoconsumi e sottoproduzione, e quindi incapaci ad attuare quegli scambi commerciali che sarebbero il presupposto per la loro rinascita, e dall'altra parte esistono Paesi ad economia forte, con alti consumi ed alta produzione, che però non trovano aree di sbocco per la produzione eccedente i bisogni interni.

In tale assurdo stato di cose i Paesi che hanno trionfato nella lotta concorrenziale devono finanziare la sussistenza dei Paesi vinti.

Sul mercato interno — ed in specie in quei Paesi, come l'Italia, che hanno un basso reddito nazionale — esistono da una parte gruppi sociali con bassissimo tenore di vita, basso rendimento, e quindi incapaci ad acquistare le attitudini per un impiego più redditizio del lavoro, e dall'altra parte gruppi sociali con alto tenore di vita, detentori degli strumenti di produzione, che però non riescono a collocare i loro prodotti per la sterilizza-

zione del mercato conseguente allo squilibrio nella distribuzione dei redditi.

In tale assurdo stato di cose le economie più forti devono finanziare il mantenimento in vita dei gruppi sociali deboli ed inoperosi.

Di fronte a questa situazione, due sono i compiti del movimento sindacale:

1) *a breve scadenza*, migliorare sul piano interno la condizione economica del proletariato mediante:

- a) una piena occupazione della mano d'opera;
 - b) una più equa ripartizione del valore del prodotto fra i fattori della produzione;
 - c) una più efficiente tutela previdenziale;
 - d) una più larga istruzione professionale;
- migliorare, sul piano internazionale, la situazione delle economie più deboli mediante una redistribuzione della mano d'opera verso le aree ad economia forte.

2) *a lunga scadenza*, modificare sul piano interno la struttura economica mediante:

- a) la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa;
- b) la partecipazione dei lavoratori alla programmazione economica nazionale;
- c) il controllo sociale della produzione;
- d) la nazionalizzazione dei monopoli industriali;

modificare la struttura economica internazionale mediante:

- a) l'unificazione economica dei mercati;
- b) l'unificazione politica degli Stati;
- c) la liberalizzazione del commercio mondiale.

In ordine a questi problemi generali la CISL intende affermare il proprio convincimento che i processi di liberalizzazione o di unificazione dei mercati possono attuarsi con il minimo disagio per i lavoratori, ove siano accompagnati da tempestive provvidenze internazionali, e che, in ogni caso, il mantenimento dell'attuale struttura dei mercati non rappresenta, per i lavoratori, un sacrificio meno grave di qualunque altro conseguente al loro allargamento.

La CISL ritiene che i movimenti sindacali dei vari Paesi sono in grado — mediante un'azione solidale sul piano interno o sul piano internazionale — di controllare il processo di unificazione dei mercati in modo da evitare i riflessi dannosi per il tenore di vita dei lavoratori, e denuncia la

manovra propagandistica con la quale i gruppi economici interessati dei vari Paesi tendono a insinuare nei lavoratori il sospetto che un processo di unificazione dei mercati sarebbe fatale per i lavoratori con più alto tenore di vita e anche per la possibilità di occupazione dei lavoratori che vivono attualmente nell'ambito delle economie più deboli.

In realtà il processo di unificazione economica è in larga misura un fatto acquisito per alcuni fattori della produzione (per esempio, i capitali) e per alcune particolari economie (per es. i grandi cartelli internazionali), e la chiusura dei mercati può essere considerata una ripartizione — più o meno consensuale — delle zone di sfruttamento fra le più potenti forze economiche.

CONCLUSIONE

Il movimento sindacale è da oltre cento anni in lotta con un sistema economico, giuridico e politico che impedisce la giusta distribuzione della ricchezza e altera la ripartizione dei carichi sociali a favore della classe dirigente e a carico dei lavoratori salariati.

Questa lotta, però, ha rinforzato il movimento, e costituisce ancor oggi l'impulso vitale all'ascesa del proletariato.

Questo impulso cesserebbe il giorno in cui il sindacalismo perdesse la sua natura di libera e spontanea associazione di lavoratori in lotta per la conquista di migliori condizioni di vita, per diventare uno strumento amministrativo dello Stato, oppure uno strumento politico dei partiti.

Se si verificasse una di queste eventualità, il sindacalismo perderebbe tutta la sua forza combattiva, e dovrebbe rimettere la sorte dei lavoratori nelle mani del potere politico.

Ed anche nel caso in cui non si desse luogo ad una vera e propria trasformazione del movimento in istituto politico, ma venisse solo allentato lo slancio combattivo dei sindacati mediante un imbrigliamento delle loro organizzazioni e della loro azione, anche in questo caso il sindacalismo perderebbe ogni capacità di resistenza di fronte alle organizzazioni padronali, e quindi ogni ascendente sui lavoratori, ed ogni possibilità di adempiere ai suoi fini.

Il movimento sindacale, la sua possibilità di azione, l'ascesa economica del proletariato, riposano quindi sopra una sola necessaria condizione: l'adesione dei lavoratori alla organizzazione sindacale, e la moltiplicazione della forza organizzativa di questa organizzazione.

La CISL, nella piena coscienza di avere esposto coraggiosamente la realtà della situazione e delle alternative sulle quali si deve esercitare la responsabile scelta dai lavoratori, chiama a raccolta gli operai, i contadini, gli impiegati, i pen-

sionati, i ceti intellettuali, tutti coloro che soffrono per l'attuale ingiusto sistema sul quale è ordinata la pubblica e la privata economia, e li invita ad unirsi nella comune lotta sotto la bandiera del libero sindacalismo.

Obiettivi dell'azione sindacale

Il movimento sindacale è per sua natura un movimento unitario, che si articola secondo categorie di attività economica. Esso è unitario nel fine (l'ascesa sociale dei lavoratori non proprietari dei mezzi di produzione) e nel metodo di azione (organizzazione di lavoratori per ottenere con azione collettiva il riconoscimento e il rispetto dei diritti dei lavoratori singoli).

In questo corpo unitario le categorie sono gli organi vitali attraverso i quali si esprimono le esigenze dei lavoratori, si realizza il rispetto delle forme democratiche, si compie l'educazione sindacale degli aderenti, e si attua l'azione unitaria del movimento.

Gli obiettivi dell'azione sindacale si determinano quindi sulla base delle esigenze espresse dalle categorie. Gli organi di collegamento fra le varie categorie — sul piano locale e sul piano nazionale — devono coordinare queste esigenze di base e sceglierne i tempi di realizzazione, con una visione unitaria degli obiettivi, degli strumenti di azione e del loro più opportuno impiego.

Gli obiettivi sindacali così individuati si realizzano attraverso l'azione delle categorie, ma non con una supina obbedienza alle disposizioni degli organi unitari, bensì con una vigile e cosciente partecipazione dei lavoratori alle decisioni e attuazioni relative agli obiettivi di categoria e agli obiettivi generali del movimento sindacale.

Il movimento sindacale procede, in tal modo, come un fronte mobile, facendo avanzare le categorie, ma senza permettere che si perda mai la coesione fra di esse. Gli obiettivi unitari del movimento e quelli particolari delle categorie non sono quindi né antagonistici né concorrenti, ma complementari e integrantisi. La loro scelta è affidata alla sensibilità sindacale degli organi direttivi del movimento ed in particolare del Consiglio Generale.

Nell'attuale situazione economica e sindacale, la C. I. S. L. ritiene che gli obiettivi di categoria potranno essere difficilmente raggiunti se non sarà rafforzato l'intero fronte del lavoro, mediante la realizzazione dei seguenti obiettivi:

a) *Occupazione della mano d'opera inattiva.* Da quattro anni una Repubblica fondata sul lavoro e che ha sancito nella Costituzione il diritto al lavoro, mantiene inoperosa una percentuale aggirantesi sul 10 per cento della sua popolazione.

ne attiva. Quali che siano le cause remote e prossime di tale stato di cose, il fenomeno ha assunto proporzioni di disagio tali da rendere intollerabile ogni ulteriore indugio. La C. I. S. L. dichiara che impegnerà tutte le sue forze sindacali per ottenere che i pubblici poteri, preposti alla realizzazione di un ordine democratico, attuino i provvedimenti efficaci per la eliminazione almeno della disoccupazione eccedente il limite normale di un sistema politico ed economico fondato sulla libera scelta del lavoro e sulla libera disponibilità dei mezzi di produzione. Tale limite, aggirantesi sulle 300.000 unità lavorative, dovrà essere ulteriormente ridotto, in vista dell'obiettivo della massima occupazione.

La C. I. S. L. mette nella massima evidenza che il fenomeno della disoccupazione, se pure ha registrato minime contrazioni quantitative nel totale dei censiti indica per converso un peggioramento nella classe dei disoccupati di qualunque età in cerca di prima occupazione. Questo fenomeno connesso con la mancanza di qualificazione della mano d'opera in cerca di prima occupazione, induce la C. I. S. L. a chiedere ai pubblici poteri l'urgente messa allo studio insieme ai provvedimenti per la occupazione della mano d'opera eccedente ai bisogni del mercato, dei provvedimenti per l'apprendistato operaio ed artigiano.

In ordine ai provvedimenti per la occupazione della mano d'opera inattiva, la C. I. S. L. individua le seguenti soluzioni:

1) un piano generale di occupazione, da realizzarsi mediante cantieri di lavoro, possibilmente regionali, dovrebbe prevedere le seguenti attività:

a) costruzione di strade secondarie nell'Italia meridionale, secondo i progetti esecutivi giacenti presso il Ministero dei lavori pubblici e acceleramento nello studio di nuovi progetti esecutivi sulla scorta dei progetti di massima già elaborati, sia presso il Ministero dei lavori pubblici, sia presso gli Enti che si occupano specificatamente della economia meridionale;

b) riattazione delle strade esistenti, ed oggi in deplorabile stato di conservazione, secondo i progetti già esistenti;

c) messa in esecuzione immediata delle opere preparatorie per l'attuazione della riforma fondiaria, come programma straordinario di bonifica;

2) esame delle cause specifiche che deprimono il livello di occupazione operaia dei vari settori della attività produttiva al fine di eliminare totalmente la disoccupazione della mano d'opera qualificata e specializzata. Questo esame, da

compiersi in cooperazione con i rappresentanti del movimento sindacale e degli imprenditori, dovrebbe concludersi con la elencazione delle provvidenze necessarie per risolvere le cause deprimenti dell'occupazione nei singoli settori, e queste provvidenze dovrebbero formare l'oggetto di un programma straordinario di politica economica a termine bi-triennale, per il superamento della crisi congiunturale.

La C. I. S. L. ritiene che il problema della occupazione della mano d'opera può ricevere un notevole aiuto dalla soluzione del problema relativo all'orario di lavoro. Pur fissando come meta prossima l'attuazione dell'orario di quaranta ore la C. I. S. L. ritiene che la soluzione di tale problema non debba essere oggi ricercata nella alternativa tra l'orario di quaranta ore e l'orario di quarantotto ore, essendo tale alternativa troppo rigida per la delicatezza del sistema produttivo cui andrebbe applicata. La C. I. S. L. ritiene che la soluzione debba essere invece cercata eliminando gradatamente le cause che si oppongono all'attuazione di un orario di quaranta ore.

b) *Miglioramento del sistema salariale.* Il movimento sindacale dei lavoratori è sottoposto, da qualche tempo, ad una particolare offensiva dei datori di lavoro sulla base della affermazione che la media dei salari italiani sarebbe più alta della media dei salari degli altri paesi, e, in ogni caso troppo alta per il sistema produttivo italiano.

A tale proposito la C. I. S. L. rileva quanto segue:

1) il salario medio italiano, sia nel complesso, sia per singole classi di industria, non solo non è superiore al salario medio dei paesi con i quali l'Italia entra in rapporto concorrenziale, ma, sulla scorta dei più attendibili dati statistici, si dimostra invece che esso è nettamente inferiore agli anzidetti salari internazionali.

Anche il costo medio del lavoro (tenuto cioè conto degli oneri previdenziali e degli elementi accessori del salario) è sensibilmente inferiore alla media del costo del lavoro degli altri paesi.

Infine, in termini di salario reale, il salario italiano è straordinariamente inferiore al salario reale dei lavoratori dei maggiori paesi di Europa e del mondo.

2) Bisogna ancora rilevare che l'offensiva contro i salari prende avvio nello stesso momento in cui si consta — rispetto al 1948-49 — un notevole incremento della produzione industriale, incremento che non è dovuto nella più gran parte dei casi, ad un proporzionale aumento della occupazione di mano d'opera, ma ad un aumentato rendimento dell'unità lavorative impiegate.

3) In quanto alla affermazione che i salari italiani sarebbero, anche al di fuori dei raffronti internazionali, troppo elevati rispetto alle possibilità del sistema produttivo nazionale, la C. I. S. L. non può non rilevare come in profitto medio dell'imprenditore italiano viene computato sul costo di produzione in misura pari, se non superiore in molti casi, al profitto medio dell'imprenditore straniero, e l'interesse medio pagato ai capitali sia poi nettamente superiore al saggio medio di interesse di qualsiasi altro paese che ha con l'Italia rapporti concorrenziali.

4) Tale stato di cose si giustifica con l'affermazione che l'Italia è un paese ricco di mano d'opera e povero di capitali. Sembra alla C. I. S. L. che questa giustificazione, come non può essere accettata dai Sindacati quando essa incide sul criterio di remunerazione della mano d'opera, dovrebbe sollecitare l'intervento dei pubblici poteri — anche al di fuori di ogni preferenza dottrinale — quando essa provoca una permanente compressione delle capacità di sviluppo di vasti strati sociali una larga disoccupazione di mano d'opera e il rallentamento della stessa attività produttiva.

5) La C. I. S. L. mette in evidenza che l'offensiva padronale contro i salari tende a spostare il complesso problema dei costi di produzione italiani verso le soluzioni ritenute più facili. Poiché un esame sereno e approfondito delle cause più gravi che determinano gli alti livelli di costi di produzione in Italia mette in evidenza come non siano imputabili né a livello dei salari né alla capacità tecnica della mano d'opera, né al suo rendimento a parità di attrezzatura, ma siano invece principalmente imputabili a una deficiente direzione della impresa e organizzazione dei fattori produttivi — compito primo dell'imprenditore — la C. I. S. L., nell'interesse dei lavoratori e anche nell'interesse ultimo della produzione, si batterà perché la situazione salariale attuale non solo rimanga inalterata in termine di salario reale, ma sia rapidamente migliorata, principalmente in ordine alle seguenti voci:

- a) assegni familiari;
- b) stipendi degli impiegati;
- c) salario della mano d'opera qualificata e specializzata;
- d) rapporto fra remunerazione e rendimento.

A proposito di quest'ultima voce la C. I. S. L. ritiene che deve essere esteso il campo di applicazione dei cottimi e la loro misura, e rileva la necessità di integrare i contratti collettivi di categoria con contratti aziendali, che permettano di realizzare il massimo proporzionamento fra rendimento e salario.

Per gli assegni familiari, considerato che essi

tuttora sono sensibilmente inferiori all'anteguerra, si sostiene la necessità di elevarli in modo di assicurare un minimo di sostanziale rispondenza al carico di famiglia estendendoli altresì a favore di tutti i viventi a carico — privi di redditi propri aventi diritto agli alimenti a norma di legge, ed eliminando le ingiustificate differenze di misura attualmente esistenti fra i vari settori di attività.

c) *Riforma del sistema previdenziale.* L'attuale sistema di Previdenza Sociale soffre di un male organico, originato dalla sovrapposizione caotica delle leggi che ne regolano il funzionamento. Tale cattivo ordinamento del sistema nel suo complesso è la causa prima e diretta dei difetti che pregiudicano l'efficacia della prestazione previdenziale e tra i quali si lamentano in particolar modo: la disparità delle prestazioni da parte di Enti Previdenziali simili per natura e distinti per organizzazione; l'esiguità, frammentarietà, disorganicità alle prestazioni; il moltiplicarsi delle frodi a danno degli Enti; la troppo rigida compartimentazione del campo di azione degli Enti previdenziali e dei soggetti della prestazione; l'eccesso del carico contributivo in relazione all'efficacia dei servizi prestati; la sproporzionata ripartizione dei contributi fra gli Enti; l'evasione dal contributo; gli sbilanci finanziari, passivi ed attivi, degli Enti.

Sarebbe tuttavia errato giudicare un sistema pur riconoscendo che mancano le condizioni essenziali per il suo pieno funzionamento. E per tale ragione che la C.I.S.L. denuncia la manovra che sta prendendo l'avvio nel campo padronale con la quale si tende a confondere i difetti di funzionamento del sistema col sistema stesso. Questa manovra tende esplicitamente al fine di demolire lo attuale sistema pubblicistico della previdenza per ritornare ad un sistema privatistico di assicurazione.

Tale fine è contrario agli interessi dei lavoratori che perderebbero ogni possibilità di controllo sulla destinazione delle somme accantonate e subirebbero le alternative degli orientamenti padronali sulla estensione del servizio previdenziale; è contrario agli interessi della collettività, che deve tendere ad una copertura generale del rischio, indipendentemente dal rapporto di lavoro; è contrario all'orientamento generale dei sistemi di Previdenza Sociale dei paesi più evoluti.

La C.I.S.L. ritiene invece improrogabile — in attesa che si verifichino le condizioni per una graduale estensione della copertura dei rischi — una organizzazione del sistema previdenziale secondo le seguenti direttive:

- 1) unificazione delle leggi istitutive e regolamentatrici;
- 2) unificazione funzionale (non organica) degli Enti, che assicurano i servizi.

BOLLETTINO D'INFORMAZIONI SINDACALI

In particolare per i lavoratori della terra non garantiti da forme contrattuali poliennali, e cioè braccianti in genere, la C. I. S. L. chiede la estensione del sistema di lavoro in compartecipazione, impostato sui seguenti principii:

a) stabilità del rapporto di compartecipazione, e cioè durata del contratto almeno pari alla durata di un completo ciclo colturale;

b) cessazione del rapporto in base a disdetta fondata unicamente su giusta causa;

c) stabilizzazione, azienda per azienda, dei nuclei familiari dei compartecipanti;

d) garanzia ai lavoratori del minimo di retribuzione corrispondente alle vigenti tariffe di lavoro, tenendo presenti le differenziazioni professionali nonché di tutte le provvidenze connesse al rapporto di lavoro, attuando la parificazione coi lavoratori degli altri settori;

e) obbligo del proprietario di destinare una quota del reddito al risanamento, rimodernamento e nuova costruzione di case nella azienda da destinare ad abitazione delle famiglie dei compartecipanti;

f) abolizione di ogni forma di intermediario e rapporti diretti fra proprietario e lavoratori e conduzione unica del suolo col soprasuolo.

Congressi Confederali Cisl 1951 - 2017

CONGRESSO	LUOGO	DATA	SEGRETARIO GENERALE
I	Napoli	11-14 novembre 1951	Pastore Giulio/S. G. Aggiunto Morelli Luigi
II	Roma	23-27 aprile 1955	Pastore Giulio
III	Roma	19-22 marzo 1959	Storti Bruno
IV	Roma	10-13 maggio 1962	Storti Bruno/S.G. Aggiunto Coppo Dionigi
V	Roma	22-25 aprile 1965	Storti Bruno/S.G. Aggiunto Coppo Dionigi
VI	Roma	17-20 luglio 1969	Storti Bruno/S.G. Aggiunto Coppo Dionigi
VII	Roma	18-21 giugno 1973	Storti Bruno
VIII	Roma	14-18 giugno 1977	Macario Luigi/S. G. Aggiunto Carniti Pierre
IX	Roma	7-12 ottobre 1981	Carniti Pierre/S. G. Aggiunto Marini Franco
X	Roma	8-13 luglio 1985	Marini Franco
XI	Roma	14-18 luglio 1989	Marini Franco/S. G. Aggiunto D'Antoni Sergio
XII	Roma	28 giugno – 2 luglio 1993	D'Antoni Sergio/S. G. Aggiunto Morese Raffaele
XIII	Roma	21-24 maggio 1997	D'Antoni Sergio/S. G. Aggiunto Morese Raffaele
XIV	Roma	12-15 giugno 2001	Pezzotta Savino (eletto nel 2000)
XV	Roma	5-8 luglio 2005	Pezzotta Savino
XVI	Roma	20-23 maggio 2009	Bonanni Raffaele (eletto nel 2006)
XVII	Roma	12-15 giugno 2013	Bonanni Raffaele
XVIII	Roma	28 giugno – 1 luglio 2017	Furlan Annamaria (eletta nel 2014)

Congressi Fisba – Fai Cisl 1949-1997/1997-2018

CONGRESSO	LUOGO	DATA	SEGRETERIO GENERALE
I	Roma	17-18 ottobre 1949	Formis Angelo
II	Brescia	28-29 ottobre 1951	Formis Angelo
III	Bari	19-20 febbraio 1955	Formis Angelo
IV	Roma	4-6 marzo 1959	Zanibelli Amos
V	Grottaferrata (RM)	13-15 marzo 1962	Zanibelli Amos S.G. Aggiunto Simonte Giovanni
VI	Ferrara	19-21 marzo 1965	Zanibelli Amos S.G. Aggiunto Simonte Giovanni
VII	Napoli	20-22 giugno 1969	Zanibelli Amos
VIII	Bari	20-22 maggio 1973	Sartori Paolo
IX	Firenze	26-28 maggio 1977	Sartori Paolo
X	Roma	1-3 luglio 1981	Biffi Carlo
XI	Fiuggi	4-6 giugno 1985	Biffi Carlo
XII	Montecatini Terme	30-31 maggio 1 giugno 1989	Brancato Cirino
XIII	Trieste	19-21 maggio 1993	Gorini Albino
XIV	Lignano (UD)	5-7 maggio 1997	Gorini Albino
Congresso Costituente Fai	Lignano (UD)	8 maggio 1997	Gorini Albino
II	Parma	28-31 maggio 2001	Gorini Albino S. G. Aggiunto Stendardi Uliano
III	Merano	14-17 giugno 2005	Gorini Albino
IV	Salerno	5-8 maggio 2009	Cianfoni Augusto
V	Perugia	27-31 maggio 2013	Cianfoni Augusto
Congresso Straordinario scioglimento Fai	Roma	27 ottobre 2014	Commissario Segretario Confederale Sbarra Luigi
Congresso Straordinario	Pomezia (RM)	13-14 aprile 2016	Sbarra Luigi
VI	Riccione	24-26 maggio 2017	Sbarra Luigi
Consiglio Generale	Roma	19 aprile 2018	Rota Onofrio

Congressi Fulpia – Fat Cisl 1981-1997

CONGRESSO	LUOGO	DATA	SEGRETARIO GENERALE
I Congresso Fulpia Lcgil	Roma	24-26 settembre 1949	Cruciani Claudio
I Congresso Fulpia Cisl	Perugia	26-28 ottobre 1951	Cruciani Claudio
II	Brescia	1955	Zino Ugo (eletto nel 1954)
III	Genova	1959	Zino Ugo
IV	Modena	1962	Zino Ugo
V	Padova	18-20 marzo 1965	Zino Ugo
VI Congresso Straordinario	Parma	8-9 luglio 1967	Marcone Idolo
VII	Montecatini Terme (PT)	18-20 aprile 1969	Crea Eraldo (eletto nel 1968)
VIII Congresso Straord. Congresso scioglimento/ Patto Federativo	Lecco	21-22 luglio 1972	Crea Eraldo
IX	Caserta	10-12 maggio 1973	Crea Eraldo
X	Rimini	16-18 maggio 1977	Garimberti Mario (eletto nel 1974)
XI	Salsomaggiore Terme (PR)	22-24 giugno 1981	Garimberti Mario
I Congresso FAT	Senigallia (AN)	23-25 novembre 1981	Garimberti Mario
II	Montecatini Terme (PT)	19-21 giugno 1985	Pelos Ferruccio (eletto nel 1983)
III	Monopoli (BA)	13-16 giugno 1989	Pelos Ferruccio
IV	Bellaria (Forlì)	1-3 giugno 1993	Pelos Ferruccio
V Congresso per confluenza con la Fisba nella Fai	Lignano (UD)	5-7 maggio 1997	Stendardi Uliano
I Congresso Costituente Fai	Lignano (UD)	8 maggio 1997	Gorini Albino S. G. Aggiunto Stendardi Uliano

Sindacato e letteratura

di Sabino Caronia

Il rapporto tra sindacato e letteratura nasce come conseguenza necessaria del ruolo sociale dello scrittore.

Da una parte c'è l'impegno letterario e dall'altra la vocazione civile.

Per sfuggire al condizionamento della politica il rapporto col sindacato chiama in causa sempre più l'indipendenza del sindacato dal partito.

Sulla scia delle considerazioni di Ruggero Bonghi in *Perché la letteratura italiana non è popolare* Antonio Gramsci in *Letteratura e vita nazionale* prenderà in esame il rapporto tra arte e cultura partendo da un presupposto essenziale: "L'arte è sempre legata a una determinata cultura e civiltà e, lottando per riformare la cultura, si lavora a creare una nuova arte, perché si modifica tutto l'uomo".

Elio Vittorini che in una recensione del 1931 per il *Settimanale dei libri* del "Bargello" già afferma che "lo scrittore è profeta, non è cronista, provoca le rivoluzioni e gli Stati, non li esalta a cose fatte" scrive poi su "L'Unità" dell'11 maggio 1945 a proposito del rapporto tra lotta culturale e lotta politica: "Ma a chi tocca combattere per questa lotta culturale? Io credo che impostarla sul piano stesso della lotta politica sarebbe estremamente pericoloso" e, dopo aver osservato che "La realtà della cultura, nella composizione dei suoi uomini, è molto lontana dal corrispondere alla realtà delle tendenze politiche. Un pittore iscritto al partito liberale può essere in pittura più progressista di un pittore iscritto al partito d'azione. E più ancora può esserlo un pittore non iscritto a nessun partito", conclude che "la lotta culturale si ridurrebbe a un controllo dei partiti sulla cultura e, implicitamente, a un tentativo di utilizzazione degli uomini di cultura non meno sterile e superficiale di quello fascista".

Ma è nella ben nota lettera a Togliatti che il suo pensiero su cultura e politica, intellettuali e partito, si manifesta più chiaramente.

Dichiara: "Che cosa significa per uno scrittore, essere 'rivoluzionario'? Nella mia dimestichezza con taluni compagni politici ho potuto notare che essi inclinano a riconoscerci la qualità di 'rivoluzionari' nella misura in cui noi 'suoniamo il piffero' intorno ai *problemi rivoluzionari posti dalla politica*; cioè nella misura in cui prendiamo problemi dalla politica e li traduciamo in 'bel canto': con parole, con immagini, con figura. Ma questo, a mio giudizio, è tutt'altro che rivoluzionario, anzi è un modo arcadico d'essere scrittore".

E poco dopo precisa: "Rivoluzionario è lo scrittore che riesce a porre attraverso la sua opera esigenze rivoluzionarie *diverse* da quelle che la politica pone; esigenze interne, segrete, recondite dell'uomo *ch'egli soltanto sa scorgere nell'uomo, che è proprio di lui scrittore scorgere, e che è proprio di lui scrittore rivoluzionario porre*, e porre accanto alle esigenze che pone la politica, porre *in più* delle esigenze che pone la politica. Quando io parlo di sforzi in senso rivoluzionario da parte di noi scrittori, parlo di sforzi rivolti a porre simili esigenze. E se accuso il timore che i nostri sforzi in senso rivoluzionario non siano riconosciuti come tali dai nostri compagni politici, è perché vedo la tendenza dei nostri compagni politici a riconoscere come rivoluzionaria la letteratura arcadica di chi suona il piffero per la rivoluzione piuttosto che la letteratura in cui simili esigenze sono poste, la letteratura detta oggi di crisi".

È l'idea, come spiega in una lettera a Calvino, che la vera cultura è quella capace di ricercare la verità senza piegarsi a nessuna esigenza esterna: "Nel 'Politecnico' ho tentato di convincere i politici a riconoscere che se una parte della cultura lavora

per la civiltà e può, come tale, piegarsi anche alle esigenze politiche, un'altra parte della cultura (la cultura nel suo senso maggiore, e specialmente la poesia, le arti) lavora principalmente per la verità, per la ricerca della verità, e non può dunque assecondare le esigenze immediate della politica senza il rischio di perdere ogni senso e ogni valore".

Che Vittorini prendesse a paragone Silone lo ha ricordato anche Togliatti in quel suo scritto in occasione della morte del grande siciliano, "*Vittorini se n'è ghiuto, E soli ci ha lasciato*", che apparve, con lo pseudonimo Roderigo di Castiglia, su "Rinascita" dell'agosto-settembre 1951.

Silone dunque è il modello di Vittorini.

La ripugnanza di Silone per la partitocrazia nasce dalla riscoperta di Mazzini e della sua attualità. È il sogno di una libera Italia in una libera Europa.

In uno scritto del 1938, *Nuovo incontro con Giuseppe Mazzini*, che rappresenta la prima rivalutazione nei confronti del pensiero mazziniano, Silone dichiara: "La libertà non si riceve in regalo, bisogna prendersela".

Silone sarà sempre molto critico nei confronti di un certo genere di intellettuale impegnato non potendo mai accettare la definizione di *engagement* proposta da quel Sartre che, secondo lui, rappresenta uno tra i numerosi esempi grotteschi di "culto idolatrico" del partito.

Particolarmente significativo è il suo riferimento ad Alvaro.

Sappiamo che Corrado Alvaro fu Segretario generale del Sindacato Nazionale Scrittori, fondato nel gennaio 1945 con Francesco Jovine e Libero Bigiaretti, incarico che mantenne fino alla morte.

Del resto di quel Sindacato, nel 1950, entrò a far parte anche lo stesso Vittorini.

A Corrado Alvaro dedica appunto la sua attenzione Silone che, nel marzo 1960, in occasione del Convegno Nazionale per la lotta contro l'analfabetismo, ne commemora l'alto insegnamento morale e civile, il contributo insostituibile nell'accrescere il

valore e la dignità della parola scritta.

Alvaro era stato "tra i primi soci dell'Unione Nazionale per la Lotta contro l'Analfabetismo" e il suo impegno "nella diffusione dell'alfabeto, della lettura" era la testimonianza che "la sua persona e tutta la sua opera furono così intimamente legate alle sorti della parte più umile delle popolazioni".

Silone, come Alvaro, trasmette, attraverso le vicende dei poveri della sua terra, una metafora generale del dolore che trascende la geografia fisica, umana e spirituale del meridione.

Dice bene Emilio Cecchi in *Di giorno in giorno* che Silone come Alvaro "interpreta poeticamente il dramma perenne del mondo contadino meridionale escluso dalla storia, e costretto a crearsi una 'favola della vita' per esprimersi e sopravvivere".

In *Le mosche del capitale* (1989) non ci sono personaggi perché l'unico personaggio è il potere. Paolo Volponi, attraverso il racconto della ascesa e caduta del professor Bruto Saraccini, dirigente industriale, umanista e poeta, scrive il romanzo delle illusioni e delle frustrazioni dell'Italia degli anni Settanta, incapace di disegnare una strategia intellettuale e civile.

Sulla sua scia, e su quella dei successivi romanzi di Volponi, si pone, oltre ad una serie di altri romanzi, quello recente di Michela Murgia *Il mondo deve sapere. Romanzo tragicomico di una telefonista precaria* (2006), un racconto sul precariato in Italia che fa ridere e riflettere e da cui è stato tratto il film di Paolo Virzì *Tutta la vita davanti*.

Nel gennaio 2006 Michela Murgia viene assunta nel call center della multinazionale americana Kirby, produttrice del "mostro", l'oggetto di culto e devozione di una squadra di centinaia di telefoniste e venditori: un aspirapolvere da tremila euro "brevettato dalla NASA". Mentre, per trenta interminabili giorni, si specializza nelle tecniche del "telemarcheting" e della persuasione occulta della casalinga ignara, l'autrice apre un blog dove riporta quel che succede nel call center: metodi motivazionali, raggiuri psicologici, castighi aziendali.

Per rimanere sempre in Sardegna, la vicenda della emancipazione di un servo pastore è l'argomento

non solo del più noto tra i romanzi di Gavino Ledda, *Padre padrone*, ma anche del successivo, *Lingua di falce*, dove è ricostruito il secondo momento di una lotta per uscire da una condizione irrimediabilmente subordinata e servile.

In *Lingua di falce* la ribellione solitaria non è sentita come fatto individuale ma sociale.

“Sentivo ormai che quella rabbia non era più sola, ma in buona compagnia: era insieme a quella di tutti gli altri pastori, vivi e morti, che si erano trovati e si trovavano nella mia stessa condizione”.

La vicenda personale si colloca su un preciso sfondo storico-sociale come documento significativo della crisi di un certo tipo di società.

Una società contadina, legata a vecchi sistemi patriarcali, cede il posto ad una moderna società tecnologica.

Agli inizi del secolo la terra si arava ancora con l'antico aratro a chiodo dei Romani, le vigne si coltivavano secondo le norme che Columella aveva fissato osservando gli agricoltori del suo tempo.

In pochi anni si assiste ad una rapida trasformazione. L'uso dei trattori di piccole dimensioni diviene sempre più familiare. Si costruiscono strade e ponti: al raglio del somaro si sostituisce il rumore del camion. Il piano di Rinascita è in pieno sviluppo.

La ribellione di Gavino è la lotta contro i fantasmi di un passato di miseria e di ignoranza che non vuole morire.

“E alla fine le roncole tutte, le zappe, le falci, le bestie mi apparvero ruderi di una lingua nuragica che non poteva più esprimere le esigenze storiche di quei corpi che ancora la mantenevano in vita in un vuoto senza più storia”.

A ben vedere il romanzo è anche la storia della progressiva presa di coscienza di questa condizione.

È una storia che inizia ai tempi di Vittorio Emanuele I quando nel 1823-24 uscì una legge, detta delle chiudende, che dava diritto a chiunque di diventare proprietario delle terre che riusciva a chiudersi con muriccioli e siepi.

Nel corso degli anni la protesta contro i padroni che avevano sostituito la logica del gruppo con l'egoismo della proprietà si esprime nella ribellione del bandito e dell'emigrante.

Lo scrittore ripercorre con un sorriso il passato che ancora sopravvive sulla bocca degli anziani e di molti giovani e restituisce in pagine di indubbia suggestione un mondo di miti, di tabù, di superstizioni e di terrori.

Ma dietro il sorriso si rivela il fastidio per quel mondo nel quale, come in uno specchio magico, “si erano rispecchiate innumerevoli generazioni che si erano viste attraverso il più acuto strabismo”.

Infine un dialogo tra il protagonista Angelo Uras e il sindacalista Sante Follesa pone Giuseppe Dessì alla conclusione del suo romanzo *Paese d'ombre*, Premio Strega 1972.

Il sindacalista, sfuggito alla cattura dopo che a Buggerru una protesta dei minatori è stata repressa nel sangue, ha con Angelo un drammatico colloquio.

Angelo riconosce le ragioni che hanno spinto i minatori ad assalire i soldati, a rispondere con la violenza alla violenza, e tuttavia non può accettare la posizione di Sante: “Non credo che il mondo operaio possa farsi giustizia con la violenza. Io detesto la violenza”.

Sante, a sua volta, non comprende le ragioni di Angelo e replica: “Voi, Angelo Uras, siete un uomo giusto, amministrate questo paese come se fosse roba vostra, come un padre di famiglia, ma non basta per cambiare il mondo. E il mondo ha bisogno di essere cambiato. Ci sono dei diritti uguali per tutti. E per questi diritti io sono pronto anche alla violenza”.

Il canto e i problemi del lavoro

di Letizia Zilocchi

La cultura popolare ha sempre suscitato un notevole interesse, malgrado nei suoi riguardi ci siano stati giudizi intrinseci di grande scetticismo. Da sempre, invece, attenti e appassionati ricercatori hanno documentato le tante sfaccettature etniche e musicali della nostra tradizione. Risale al 1888 la pubblicazione de *I Canti Popolari del Piemonte*, raccolta iniziata dal 1854 da Costantino Nigra (1828-1907) – già Segretario particolare prima di Massimo d'Azeglio poi di Cavour – che recuperò il grande patrimonio regionale, al punto da essere considerato, da alcuni, l'iniziatore della scuola filologica italiana. Tra il 1871 e il 1913 il medico, storico, letterato e studioso di tradizioni popolari Giuseppe Pitre (1841-1916) pubblica la *Biblioteca delle tradizioni popolari* – lavoro che lo consacrò fondatore della scienza folkloristica italiana – in 25 volumi, due dei quali interamente dedicati ai canti. Del 1954 è l'importante ricerca sistematica condotta, su tutto il territorio nazionale, da Alan Lomax (1915-2002) e Diego Carpitella (1924-1990) che produssero un'esaustiva documentazione della musica etnica.

Quest'ultima ricerca ha fatto emergere con chiarezza un universo musicale che è stato la colonna sonora delle vicende storiche del nostro popolo. In particolare i canti sono stati capaci di esternare e sintetizzare abitudini, usanze, tradizioni, comportamenti, modi di fare, di agire e non ultima la fede religiosa. Si tratta di archivi preziosi che custodiscono la memoria e la storia di una popolazione, ma anche strumenti che presentano la storia dall'angolazione di chi quelle vicende ha vissuto e ha sopportato. Questa ricerca sul campo ha conservato l'originaria e autoctona espressività che, altrimenti, si sarebbe rapidamente perduta anche per la scomparsa di persone depositarie di tali tradizioni. Questo tentativo è stato favorito dall'uso di strumenti tecnologici

sempre più adeguati. La notevole quantità di raccolte, incisioni, antologie che si sono poi trasformati in archivi, ha consentito una sorta di musealizzazione musicale assecondando la formazione di cori, gruppi strumentali, singoli cantanti che hanno favorito la rivalutazione del territorio.

Anche molti compositori appartenenti alla parte colta si sono avvicinati alla musica tradizionale rimanendone ammalati. Da non dimenticare che già Beethoven produsse diverse raccolte di canzoni tratte dai repertori popolari di varie nazionalità. Tra queste la canzonetta veneziana *Da brava Catina*¹ (*Da brava, Catina, mostreve bonina, mostreve pietosa, cortese con mi. Un baso dimando, nol xe un contrabando, no xe una gran cosa diseme de si*)². I canti tradizionali risultavano più incisivi e coinvolgenti perché si esprimevano in dialetto che, seppure ne impedì una più estesa divulgazione, appariva più comprensibile per i diretti interessati risultando un moltiplicatore formidabile di sentimenti e di emozioni in una più ampia platea.

Il ricco repertorio di canti tradizionali custodisce brani sorprendenti per la loro incredibile attualità, che d'altro canto rammaricano perché evidenziano identiche problematiche da allora non ancora risolte. Un esempio ci è fornito dal canto di emigrazione *Italia bella mostrati gentile*, risalente alla fine del 1800³. Il testo è una accorata richiesta rivolta all'Italia bella, Patria che si era da poco formata a prezzo di non poche lacrime e sangue. L'Italia si identifica qui con tutti coloro che devono gestirla responsabilmente, così perlomeno si auspica, persone supportate da specifica preparazione, al tempo accessibile a pochi, e dotate di qualità etico-morali. L'anonimo autore si rivolge a questa elite elencando gli ef-

1 Si tratta della richiesta di un giovane veneziano alla sua amata perché lei si mostri buona e perché non gli rifiuti un bacio.

2 Nel 1793 l'editore George Thomson di Edimburgo iniziò una serie di edizioni di melodie scozzesi, irlandesi e gallesi per stimolare nel pubblico la crescita di una autocoscienza musicale. Furono chiamati a collaborare musicisti locali e apprezzati compositori come Haydn, Beethoven, Hummel, Weber e Pleyel, i quali elaborarono il materiale melodico popolare con arrangiamenti per pianoforte, violino e violoncello *ad libitum*. Le pubblicazioni si protrassero fino al 1840.

3 *Italia bella mostrati gentile e i figli tuoi non li abbandonare, senno' ne vanno tutti ni' Brasile, non si ricordan più di ritornare. Ancor qua ci sarebbe da lavorare senza stà in America a migrar./ Il secolo presente qui ci lascia, il millenovecento si avvicina. La fame ci han dipinta sulla faccia e per guarirla 'un c'è la medicina. Ogni po' noi si sente dire: e vo là dov'è la raccolta del caffè./ Nun ci rimane più che preti e frati, moniche di convento e cappuccini.*

fetti derivanti dalla difficile situazione economica: mancanza di lavoro, tasse che non conoscono confini, salari inadeguati o non corrisposti, indigenza, malnutrizione, impossibilità per alcuni di pagare l'affitto e conseguente povertà per i proprietari.

Lo sconcertante elenco avrebbe comportato per le fasce più fragili una unica prospettiva, per poter almeno sperare in una possibilità di sopravvivenza: l'emigrazione. Nello specifico il canto indica il Brasile per la raccolta del caffè e, in ogni caso, l'abbandono del proprio Paese. Per l'incombente cruda realtà, nel testo si sollecita chi ha poteri decisionali a interventi immediati e, possibilmente, risolutori. Lo fa in modo garbato e suggerisce, con fare sorpreso, "qua ci sarebbe da lavorare, senza stà in America a migrar", arrivando a chiedere: perché andare lontano quando qui invece ci sarebbe tanto da fare?. Purtroppo, come andarono le successive vicende italiane è noto a tutti: dai bastimenti di allora fino all'attuale fuga di cervelli, non è mai cessato il flusso emorragico verso altri paesi. Come non ricordare, allora, il monito lanciato dai Pontefici a uomini e donne che hanno vocazione politica, inteso come alta forma di carità, di impegnarsi per il conseguimento del Bene comune?

Anche la pandemia in atto ha restituito attualità al canto. Le vicende economiche che si stanno profilando hanno non poche similitudini con la crisi di fine Ottocento con l'aggravante che ora svanisce anche il sogno di poter progettare uno spostamento in paesi lontani avendo il virus una diffusione globale e perché in molti casi i confini sono chiusi. Se è vero che la storia è maestra di vita, se è vero che studiamo il passato attraverso i canti tradizionali per non ripetere errori nel presente e poter progettare un futuro migliore, dobbiamo constatare ancora una volta che il popolo si affida ai politici e sollecita scelte lungimiranti per il bene comune.

In molti canti emerge la convinzione che, scelte lungimiranti, eviterebbero gravi conseguenze come ad esempio l'affidarsi a organizzazioni alternative allo Stato, allora il brigantaggio oggi strutture di criminalità organizzata. È certo che, un eccessivo divario tra classi sociali, può generare comportamenti poi difficili da controllare. Un ironico quanto graffiante canto anonimo, di area lombarda, risalente all'Ottocento, ce lo testimonia: *Sun cuntent de vess al mund / Da quand so che l'è rutund / Alegher, alegher me caminà sui veder, / Me caminà sui veder, a pé biot, / mentre i sciur i fan nagott.* (Sono contento di essere al mondo da quando so che è rotondo. Io

camminare sui vetri, io camminare sui vetri a piedi nudi mentre i signori non fanno niente).

Un ulteriore canto evidenzia assai bene un altro aspetto: l'amore per l'Italia, con la quale ci si relaziona in atteggiamento filiale. C'è qui un accenno religioso nel presentarsi come "figli tuoi", espressione sovente utilizzata nelle preghiere rivolte alla Vergine. Patria e Vergine Maria: non è un accostamento blasfemo. Sono i due riferimenti, non a caso femminili, verso i quali si mostra devozione filiale, ai quali chiedere materna protezione proprio quando la necessità di aiuto è drammaticamente urgente. Da quell'amore filiale si genera un altro tipo di amore: quello fraterno.

Altro legame forte e spesso richiamato, anche in composizioni più recenti è quello con l'ambiente in cui si vive. Nel 1960 Mauro Pogliotti scrisse un canto per commemorare Cesare Pavese a dieci anni dalla scomparsa. Il testo riprende un brano tratto da *La luna e i falò*. In poche parole si ricrea un'atmosfera. *Un paese vuol dire non esser solo, avere gli amici, del vino, un caffè.* Parole che svelano quanto sia forte il legame col territorio collegato a immagini divenute ricordi indelebili: le case che non ci sono più, le strade rimaste ancora sconnesse come un tempo, i colori, i profumi e il silenzio, così concreto che diventa nutrimento, virtù delle persone che quei luoghi vivono. Tutto ciò consolida l'amicizia e la condivisione di cose semplici come un bicchiere di vino e un caffè, semplicità sulle quali si fonda la Comunità.

Questa immagine potrebbe sembrare a molti una visione romantica legata a un fantasioso mondo idilliaco, ma è facile constatare che parole come semplicità, altruismo, sincerità, condivisione, sostegno, non siano desuete perché profondamente radicate nel sentire popolare della nostra Nazione. Su di esse si fonda una genuina filosofia di vita che puntualmente si trasforma in azioni concrete, sempre discrete, non solo in momenti eccezionali, ma nella quotidianità. In questo nostro mondo distratto c'è una realtà operosa che resiste e agisce prendendosi cura e soccorrendo chi è nelle necessità. Da sempre, e i canti lo testimoniano, gente semplice, volontari, virtuosi industriali e tanti altri, operano nel sociale soccorrendo i più deboli. Molti sono coloro che hanno fatti propri quei valori che tanto ci stupiscono, lavorando quotidianamente lontani da riflettori e telecamere. Mentalità talmente radicata, presente e operante, che tutto dimostra tranne che sia frutto di improvvisazione.

Book fotografico

Presentiamo alcune foto della storia di questi sett'ant'anni, a cura del nostro Archivio Storico e dell'Archivio Riccardi. Una raccolta certamente parziale, mentre continua il lavoro di ricerca e di riordino del nostro archivio

per renderlo sempre più completo e fruibile per gli studiosi che volessero approfondire la storia della Csil, della Fai e delle categorie da cui essa è nata. Ci riserviamo, in futuro, di presentare un lavoro più completo.



Il Congresso Fisba-Cisl, Brescia 28-29 ottobre 1951



Cisl 1952 - Congresso InterNazionale a Stoccolma



1952 - Pastore al Congresso InterNazionale a Stoccolma



Cisl 1954, Assemblea Organizzativa Domus Pacis



Cisl 1954 - Cisl alle Fosse Ardeatine



II Congresso Nazionale Cisl 1955



II Congresso Nazionale Cisl 1955



II Congresso Nazionale 1955



III Congresso nazionale Liberi Braccianti agricoli Cisl-Bari
19-20 febbraio 1955



Giulio Pastore al campo scuola di Ortisei 1955



Consiglio Nazionale Cisl 1955



Comizio di Giulio Pastore



Giulio Pastore al termine di un convegno



Giulio Pastore e Luigi Macario al Convegno Cisl a Napoli 1956



1958 - Giulio Pastore alla sede Cisl via Po

Book fotografico



Campo scuola Cisl a Postiglione 1958, con Luigi Macario



Campo scuola Cisl a Postiglione 1958 con Bruno Storti



III Congresso Nazionale Cisl 1959



III Congresso Nazionale Cisl 1959



III° Congresso Cisl 1959, Macario e Donat-Cattin



III° Congresso Cisl 1959



IV Congresso Fisba Cisl-Roma 4-6 marzo 1959



IV Congresso Fisba Cisl-Roma 4-6 marzo 1959



Bruno Storti a Palermo, 1960



IV Congresso Nazionale Fisba-Cisl, 1962



IV Congresso Nazionale Cisl 1962



IV Congresso Nazionale Cisl 1962, l'intervento di Fanfani



Aldo Moro al IV Congresso Nazionale Cisl 1962



IV Congresso Cisl 1962



IV Congresso Cisl - Pastore, Togni, Storti, Coppo



V Congresso Nazionale Fisba-Cisl Grottaferrata 1965



V Congresso Nazionale Fisba-Cisl Grottaferrata 1965



V Congresso Nazionale Fisba-Cisl Grottaferrata 1965



V Congresso Nazionale Fisba-Cisl Grottaferrata 1965



V Congresso Nazionale Cisl 1965



Bruno Storti al V Congresso Nazionale Cisl 1965



Carlo Biffi, Segretario Generale FISBA CISL dal 1980 al 1988



Franco Marini e Pierre Carniti

Book fotografico



Manifestazione Fisba-Cisl 1966



Convegno Fisba Cisl 1966



Manifestazione Fisba-Cisl 1966



VI Congresso Nazionale della Cisl 1969



VII Congresso Fisba-Cisl 1969



VI Congresso Nazionale della Cisl V1969

Book fotografico



VII Congresso Nazionale 1973



VII Congresso Nazionale 1973



Cisl 3 Assemblea Generale Cisl dei Quadri, Napoli 1975



VIII Congresso Nazionale Cisl 1977



Ciancaglini, Carniti, Macario VIII Congresso Nazionale Cisl 1977



Commemorazione decennale della morte di Pastore, 1979
Da sinistra Scotti, Carniti, Marini

Book fotografico



Consiglio Nazionale Fisba Cisl 1981



X Congresso Fisba-Cisl 1981, Biffi e Carniti





Convegno Fisba-Cisl al Cnel 1981



Book fotografico

IX Congresso Nazionale Cisl 1981



Benvenuto con Carniti

XI Congresso Fisba-Cisl 1985 - Biffi Sartori e Montrone



X Congresso Nazionale Cisl 1985



Benvenuto, Marino, Lama

XI Congresso Fisba-Cisl 1985



Book fotografico



Convegno Nazionale Fisba-Cisl 1988



Convegno Fisba-Cisl 1988



XI Congresso Nazionale Cisl 1989



Book fotografico



Convegno Nanzionale Fisba-Cisl 1990



Convegno Nanzionale Fisba-Cisl 1991



Convegno Nazionale Fisba-Cisl 1991



Attivo Unitario Fisba-Cisl, Flai Cgil, e Uisba Uil



Consiglio Nazionale Fisba-Cisl 1992, elezione di Albino Gorini a Segretario generale

Book fotografico



XII Congresso Nazionale Cisl 1993





Convegno Nazionale Fisba-Cisl presso il Cnel 1996



Corso di formazione Fisba-Cisl 1996

Book fotografico



Lignano, Congresso Costituente Fai Cisl 1997



XIII Congresso Nazionale Cisl 1997





50° anniversario della CISL, 2000





XIV Congresso Nazionale Cisl, 2001



XIV Congresso Nazionale Cisl, 2001



Congressi di scioglimento
Fisba e Fat 2001



Book fotografico



Congressi di scioglimento
Fisba e Fat 2001





Il Congresso Nazionale Fai Cisl, Parma 2001



Il Congresso Nazionale Fai Cisl, Parma 2001

Book fotografico



Convegno Nazionale Cisl 2003



XVI Congresso Nazionale Cisl 2005





IV Congresso nazionale FAI, Salerno 2009



Book fotografico



V Congresso nazionale FAI Perugia 2013



XVII Congresso Nazionale Cisl 2013





III Congresso nazionale FAI a Merano



Congresso straordinario di Pomezia, 2016



Book fotografico



XVIII Congresso Nazionale Cisl, 2017



XVIII Congresso Nazionale Cisl, 2017



Book fotografico



Congresso FAI di Riccione, 2017





Elezione del Segretario Generale Fai Cisl Onofrio Rota



Elezione del Segretario Generale Fai Cisl Onofrio Rota



Giornata della Montagna

Paesi, mestieri, territori

L'AQUILA 30 GIUGNO 2020



ENTE
BILATERALE
AGRICOLO
NAZIONALE

un **nuovo ente bilaterale**
a **servizio** del **mondo agricolo**
per lo **sviluppo**, **l'occupazione**,
la **competitività** e le
buone relazioni sindacali

