

# I fondamenti della Cisl: autonomia e contrattazione

C'è una domanda che rimane sempre attuale per il sindacato: «A che serve un sindacato?».

La Cisl risponde: «A tutelare e promuovere gli interessi dei lavoratori, in primo luogo quelli che si associano per costituirlo e mantenerlo, senza essere costretto a subire le influenze di altri soggetti politici, economici o culturali».

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

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

Questa definizione ci aiuta a capire scelte e comportamenti della Cisl, una organizzazione per la quale l'autonomia è una

Luigi Lama

dei caratteri fondamentali del suo essere. La prima autonomia di un sindacato è quella dal padronato, sia esso privato quanto pubblico. A questa la Cisl affianca l'autonomia nei confronti dei partiti politici, dai governi e dallo Stato, rompendo una lunga tradizione di condizionamento del sindacato, esistente nel nostro paese come in molti altri. Nei confronti dei governi e dello Stato autonomia è valutazione del merito delle posizioni alla luce degli interessi dei lavoratori, senza né sudditanze né antagonismi preconetti.

Il problema del rapporto fra sindacato e partiti non è importante solo nella fase costitutiva di un sindacato e nell'ambiente italiano. È sempre presente nella vita del sindacato e, sia pure con situazioni e soluzioni diverse, coinvolge, nel passato ed attualmente, tutte le esperienze sindacali. La Cisl afferma fin dalla sua nascita che la vita e le scelte del sindacato non devono essere determinate dall'esterno, non devono essere una "variabile dipendente" delle forze politiche, le quali, anche quando concorrono a formare un tipo di società che può essere accettato dal sindacato,

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

È una scelta del tutto innovativa nella storia sindacale italiana. In precedenza vi erano state due confederazioni sindacali, la Confederazione Generale del Lavoro (Cgl) di orientamento socialista e la cattolica Confederazione Italiana del Lavoro (Cil). La loro esperienza fu interrotta nel 1926 dal fascismo e quando, nel 1944, le maggiori forze politiche italiane decisero di costituire una nuova confederazione unitaria antifascista, nacque la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Cgil) che combinava le due sigle, oltre che le due esperienze. La nuova organizzazione durò pochi anni, travolta dagli aspri conflitti politici connessi alla guerra fredda. Nel 1948 la "corrente cristiana" uscì e costituì la Libera Cgil. In seguito altre correnti lasciarono la Cgil e si aprì un dibattito sui connotati di un sindacato nuovo. La scelta non

**Il problema del rapporto fra sindacato e partiti non è importante solo nella fase costitutiva di un sindacato e nell'ambiente italiano. È sempre presente nella vita del sindacato e, sia pure con situazioni e soluzioni diverse.**

fu costituire un'organizzazione legata ad altri partiti, ma un sindacato che fosse autonomo da tutte le forze politiche. Questo in base alla considerazione che il contesto era profondamente mutato rispetto agli anni precedenti la seconda guerra mondiale. La sconfitta del fascismo aveva permesso di rendere l'Italia una repubblica democratica. Mentre all'inizio del novecento erano esclusi dal diritto di voto gran parte dei lavoratori<sup>1</sup>, dal 1946 il suffragio universale dava a tutti la possibilità di espressione politica diretta. Non c'era più bisogno di un sindacato che facesse da tramite per lavoratori privi di diritti politici. La cittadinanza era piena anche per loro e il sindacato poteva perseguire la sua specificità, con un ruolo distinto dalle forze politiche nel nuovo sistema delle rappresentanze democratiche.

Il sindacato è una delle più importanti manifestazioni di vitalità della società civile. Limitarne l'autonomia riduce la sua funzione di espressione intermedia della società civile, schiacciata da altre organizzazioni o istituzioni pubbliche, chiudendo un canale di espressione dei lavoratori in quanto tali e mortificando la vita sociale.

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

Abbiamo detto che la Cisl ha



affermato con forza, fin dalla sua nascita, il principio dell'autonomia. Ciò provocò ostacoli anche nei confronti degli interlocutori più vicini e anche «gli ambienti facenti capo alla Dc ed al “mondo cattolico”, che sebbene nel loro insieme concepivano il sindacato come indipendente dai partiti politici, ne predicavano o la subalternità ideologica, o la sua sottomissione alle ragioni di un controllo sociale guidato dallo Stato (in definitiva dai partiti)»<sup>2</sup>. La figura di Giulio Pastore, primo segretario generale, è sorprendente. Pur profondamente radicato nel mondo cattolico, dirigente della Dc, come segretario generale della Cisl affrontò una complessa operazione politica che apriva contraddizioni fra queste tre sue militanze. Il nucleo forte del progetto fu «concepire e costruire un sindacato che non avesse altra forza se non la forza stessa di essere una libera associazione di interessi collettivi; senza dunque alcun supporto o garanzia che gli venisse dall'esterno di se stesso: da un riconoscimento legislativo o da una approvazione partitica, ma neanche – e questo è singolare – dal considerarsi rappresentante organico della categoria professionale o, naturalmente e tanto meno, della classe»<sup>3</sup>. Una visione della natura del sindacato del tutto originale

**La scelta dell'autonomia non basta dichiararla una volta per tutte, richiede la capacità quotidiana di risolvere il dilemma del rapporto con politica.**

rispetto alla tradizione italiana e allora nemmeno prevalente o particolarmente diffusa in campo internazionale, la cui validità sarà confermata dalla storia.

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

## I fondamenti della Cisl: autonomia e contrattazione

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

La regola della maggioranza è utile per definire i rapporti all'interno delle diverse parti sociali. Il governo e i suoi ministri sono frutto della maggioranza parlamentare e dei voti degli elettori. La rappresentanza dei lavoratori, analogamente, assegna un peso in relazione agli iscritti ai vari sinda-

cati e ai voti ottenuti nelle elezioni delle Rsu. Il consenso alle organizzazioni sindacali espresso con le iscrizioni e le elezioni Rsu non determina solo i rapporti di forza interni alla rappresentanza dei lavoratori, incide anche nel processo contrattuale dando informazione sulla estensione della rappresentanza sindacale e il suo radicamento fra i lavoratori. I rapporti di forza fra le parti sono sempre rilevanti in un processo contrattuale. La quantità e la qualità delle mobilitazioni mostrano in maniera concreta il grado di consenso dei lavoratori verso le proposte sindacali. Non è a caso che alcune si chiamano "dimostrazioni". Da un sindacato che non raccoglie iscritti e non riesce a mobilitare non ci si possono aspettare grandi risultati. Le forme di manifestazione sono varie e lo sciopero è la forma di pressione più tipica, che incide direttamente chiedendo un impegno visibile e costoso ai lavoratori e comportando, in genere, un danno per i datori di lavoro. Nel caso dei servizi pubblici il danno immediato è spesso per gli utenti e quindi occorre una attenta comunicazione per ottenere il loro consenso, facendo comprendere la coerenza dei loro interessi con quelli che hanno generato la protesta dei lavoratori. Cortei, manifestazioni di piazza o altro hanno principalmente lo scopo di far conoscere scopi e caratteristiche dell'azione sindacale attraverso iniziative che lo rendano "visibile". Una visibilità che cambia secondo le situazioni e le epoche e che, oggi, si realizza per una quota importante (ma non

l'unica) nei mezzi di comunicazione di massa tradizionali e, quelli potenti e pervasivi, dei social.

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

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

1) Al momento dell'unità d'Italia il diritto di voto era ristretto ai cittadini maschi che avessero proprietà e reddito elevati; fu progressivamente ampliato riducendo la soglia di reddito, poi mettendo solo il limite della alfabetizzazione, infine, dopo la prima guerra mondiale, ammise tutti i cittadini maschi al raggiungimento del ventesimo anno d'età. Le donne poterono votare la prima volta nel giugno del 1946.

2) Vincenzo Saba, *Il problema storico della Cisl*, Edizioni Lavoro, 2000.

3) Ibidem.