

*Altri disfano, noi rifacciamo*

## RIFAI-Documentazione

02 /2015

In questo numero

- DOCUMENTO - Ig Metall, *Otto tesi per il rinnovamento del lavoro sindacale* (2008)
- NOTA - *Africa, emigrazioni e immigrazioni*
- RECENSIONE - Claudio Sorti, *Bruno Storti e la Cisl. Storie, ricordi testimonianze*

## 1. DOCUMENTO Ig Metall, Otto tesi per il rinnovamento del lavoro sindacale (2008)

*Nel 2008, l'Ig Metall si poneva lo stesso problema che avevano ed hanno molti sindacati nel mondo: se non torniamo a crescere, rischiamo il declino. Il vecchio modo di fare sindacato è arrivato al limite, dobbiamo saper dare continuità unendo quel vecchio mondo con i nuovi mondi del lavoro, attualizzando le forme della nostra permanente vocazione alla giustizia sociale attraverso l'organizzazione dei lavoratori.*

*Alcuni sindacati tedeschi avevano cercato la risposta con la strategia di accorpamenti, in modo da continuare ad avere sindacati grossi difendendone l'organizzazione su basi ampie e le conseguenti economie di scala. I risultati non si sono visti ed il declino per loro è continuato fino ad oggi.*

*L'Ig Metall ha invece scelto di adeguare alla realtà tedesca il modello statunitense dell'organizing, della filosofia del coinvolgimento organizzativo che ha come ambito il luogo di lavoro (quindi l'orizzonte è l'impresa, non gli enti bilaterali), come filosofia l'azione "assieme" ai lavoratori e non "a favore", come obiettivo il triplice e contestuale aumento di iscritti, del loro coinvolgimento attivo e della loro capacità di conflitto.*

*I risultati sono arrivati: l'Ig Metall cresce da quattro anni, registrando i maggiori successi fra le alte professionalità, i giovani, le donne ed in generale quei settori che si vorrebbero allergici alla sindacalizzazione (ed invece aspettano solo un sindacato che dia loro le risposte di cui hanno bisogno dove lavorano, e non alla generica condizione di donna, di giovane, di professionista).*

*Anche altri sindacati che si erano infognati in improbabili accorpamenti per mantenere lo stesso ordine di grandezza del passato, si stanno orientando alla stessa filosofia dell'organizing. Ma il fatto di aver annacquato l'identità categoriale rende più difficile questa trasformazione culturale e organizzativa. Come fa un lavoratore ad identificarsi nel ver.di, un sindacato che dovrebbe rappresentare più di mille professioni diverse? Non a caso è in atto una grande rinascita del sindacalismo professionale e di mestiere.*

*Il testo che proponiamo è la traduzione dal tedesco (per la quale ringraziamo il dottor Giovanni Graziani) dell'articolo pubblicato nel 2008 sulla rivista del Dgb "Mitbestimmung" che espone "otto tesi" elaborate da un gruppo di lavoro dell'Ig Metall. Tesi che hanno segnato una svolta e che disegnano un quadro opposto allo scioglimento verso forme di sindacato come erogatore orizzontale di tutele (magari nella forma della bilateralità) ed a favore di un sindacato verticale e con i piedi ben piantati nelle aziende.*

\*\*\*

*Otto tesi per il rinnovamento del lavoro sindacale, di Detlef Wetzel, secondo presidente dell'IG Metall (traduzione dell'articolo *Thesen zur Erneuerung der Gewerkschaftsarbeit*, in "Magazin Mitbestimmung", n. 11/2008)*

Il numero degli iscritti ai sindacati tedeschi è tornato, ormai da più di dieci anni, sui livelli che c'erano negli anni '60. Ma, rispetto ad allora, sono i sindacalisti a non avere la consapevolezza che c'era in quegli anni, né la stessa capacità di perseguire i loro scopi. Le stesse organizzazioni sindacali sono poco cambiate da allora. Continuano ad essere relativamente forti, come sono sempre stati, mentre restano non risolti i vecchi problemi: le donne continuano ad essere sottorappresentate, nell'industria si fa ancora fatica ad organizzare gli impiegati, sia che si tratti di ingegneri o di segretarie dell'ufficio vendite. Molto è rimasto immutato, eppure tutto sta cambiando.

Per spiegare ciò che è successo, bisogna partire da alcune cose che sono cambiate nella società, che sono inaccettabili da un punto di vista sindacale, e che fanno toccare con mano ciò che il sociologo Offe ha descritto come "la disdetta del contratto sociale". Quando nelle tesi qui di seguito si parla di

erosione delle relazioni industriali, non si intende dire che sarebbe scomparsa ogni forma funzionante di relazione fra sindacati ed imprese, o che tutte le imprese tratterebbero i loro lavoratori senza rispetto. Non è così. Ma è vero che queste situazioni sono sempre più numerose! È di questo che si tratta. Il che vuol dire anche che ad essere in gioco è il futuro stesso del movimento sindacale, che non è mai una macchina erogatrice di tutele contrattuali, o un Automobile club del diritto del lavoro, ma è sempre una comunità fondata sulla condivisione di alcuni valori. Di fronte alle sfide attuali, in discussione c'è niente di meno che il principio stesso di giustizia. Noi siamo per la giustizia, la dignità ed il rispetto per tutti. Per questo, organizziamo la solidarietà. Questo è ciò che si aspettano, ed a buon diritto, gli iscritti dai loro sindacati. Perché la libertà è qualcosa in più della libera circolazione dei beni, è una conquista sociale vissuta.

### **1. Il patto sociale si è indebolito, il lavoro si precarizza.**

Il "normale rapporto di lavoro" è attraversato da rotture biografiche per un numero crescente di lavoratori. Accanto ad esso aumentano altre forme di occupazione, come contratti d'opera, lavoro a termine o interinale. A cambiare non sono solo i rapporti di lavoro o i percorsi di vita dei lavoratori, ma tutto il contesto sociale, politico e culturale nel quale ci muoviamo. Il consenso che era alla base della vecchia Repubblica federale tedesca si è spezzato: oggi il capitale mette in discussione meccanismi collaudati di eguaglianza. La base stessa del patto sociale si è indebolita. E la prova migliore ne è il fatto che non è più causa di vergogna fra i datori di lavoro il pagare i propri dipendenti con salari da fame. Il lavoro diventa precario in tanti settori.

### **2. Cambiamento ed erosione del sistema delle relazioni industriali**

Il fatto che alcuni datori di lavoro escano dalle organizzazioni di rappresentanza o non vi aderiscano, nel settore pubblico come in quello privato, evidenzia l'erosione in atto del sistema di relazioni industriali così come l'abbiamo conosciuto. E cambia la natura stessa delle organizzazioni datoriali. Esempio il caso delle organizzazioni "senza vincolo di applicazione del contratto" (*OT-Verbände*), il cui scopo non è la regolazione contrattuale dei rapporti di lavoro, ma al contrario la deregolamentazione dei rapporti di lavoro e la destrutturazione organizzata dei contratti collettivi. Siamo ormai solo ad un passo dall' "*union busting*", dal contrasto attivo contro i sindacati.

Un tempo era la normalità che i datori di lavoro in tutti i settori riconoscessero il vincolo del contratto collettivo, o che almeno si orientassero a rispettarne i contenuti nella regolazione dei rapporti di lavoro. Si poteva fare affidamento sul fatto che il contratto collettivo sarebbe stato applicato. Quando in un territorio veniva stipulato un contratto "pilota", si era certi che il suo contenuto sarebbe stato ampiamente recepito dagli altri contratti nello stesso settore. Tutto questo oggi non è affatto scontato. I datori di lavoro studiano come poter agire con efficacia contro i sindacati; al tavolo della

contrattazione avanzano le loro contro-rivendicazioni; nei settori debolmente sindacalizzati è ormai molto tempo che le retribuzioni sono decisamente al di sotto dei minimi contrattuali.

Fra i lavoratori, accade che alcune organizzazioni professionali si siano trasformate in sindacati settoriali che mettono in discussione l'accettazione del principio di non farsi concorrenza a vicenda all'interno del movimento sindacale; si diffondono, su sollecitazione delle associazioni imprenditoriali, forme di *dumping* salariale attraverso accordi con sindacati che si dicono "cristiani"; ed anche in quella che era detta la "Repubblica federale degli alti salari" è ormai all'ordine del giorno la richiesta di avere un salario minimo, contro la quale si scagliano i rappresentanti del capitale e degli interessi delle imprese in politica.

### **3. Erosione del riconoscimento istituzionale del sindacato**

L'erosione del sistema di welfare e sicurezza sociale, con l'ingresso di interessi privati, rappresenta un'ulteriore cesura che mette in discussione un campo di azione tradizionale del sindacato. Accanto all'organizzazione diretta nelle aziende, la forza del sindacato riposava nel coinvolgimento nella organizzazione dello stato sociale. Ma coinvolgimento non è più sinonimo di azione efficace. Il campo d'azione e d'influenza sulla sicurezza sociale è sempre più stretto. I buchi nella rete sociale sono sempre più grandi.

Lo stato sociale perde la propria forza come fattore di integrazione. L'effetto combinato di una base sempre più friabile del patto sociale e della perdita di capacità di integrazione dello stato sociale porteranno nel prossimo futuro a indebolire considerevolmente le risorse di potere del riconoscimento istituzionale del sindacato.

### **4. Il capitale cambia la propria concezione di sé. *Shareholder* e bonus destabilizzano le relazioni sociali nell'impresa**

È cambiata la cultura con cui le nostre controparti sul lato del capitale si concepiscono. La svolta morale e spirituale annunciata per primo da Helmut Kohl è ormai arrivata alla *élite* dell'economia. Redditi abnormi e ricchi bonus per manager super protetti sono l'altra faccia dei salari da fame per il nuovo precariato. La frattura sociale si allarga.

La direzione di impresa si fa sempre più pragmatica. Al posto delle idee per il futuro entrano i vincoli oggettivi delle cifre, forzati attraverso il crescente influsso del mercato dei capitali e delle società partecipate. Il pensiero a breve termine domina la scena, e va di pari passo con la concorrenzializzazione di tutte le relazioni interne ed esterne all'azienda. L'orientamento alla creazione di valore per gli azionisti, l'attesa di rendite sproporzionate e il pensiero rivolto ai bonus prendono il posto della responsabilità morale e personale nei confronti dell'impresa. I lavoratori vengono degradati da fattori di successo e creazione di lavoro a meri fattori di costo. I manager si considerano

sempre più come parte di una *élite* globale, che non ha più per scopo il successo e la tenuta del sistema aziendale, ma la propria carriera e la prossima promozione. I rapporti sociali nell'azienda si degradano. Fra i lavoratori cresce il senso di insicurezza.

### **5. L'azione sindacale tradizionale ha raggiunto i propri limiti**

La perdita di coesione del sistema aziendale si ripercuote anche sulle procedure di contrattazione collettiva e sui loro risultati. Di fatto, i risultati dei contratti sono peggiori rispetto al passato, o comunque è necessario condurre le trattative in maniera sempre più conflittuale, perché la controparte è sempre meno interessata a raggiungere un compromesso e ad avere con i lavoratori una relazione di reciprocità, mentre la cultura della rappresentanza di interessi nelle aziende, che si era consolidata nel tempo, richiede volontà di accordo e di compromesso da entrambe le parti.

In passato, questa situazione aveva portato ad una forma di rappresentanza sindacale che si risolveva in una forma di supplenza. I sindacalisti concludevano accordi "a favore di" piuttosto che "assieme ai" colleghi e colleghe. E spesso, nei confronti dei rappresentati c'era poco rispetto dei necessari processi di comunicazione e partecipazione. Ma ora che manca da parte delle imprese la disponibilità al compromesso, e che il management si interessa più alle cifre del trimestre che allo sviluppo di lungo periodo dell'impresa, queste vecchie abitudini sindacali sono arrivate al capolinea. Un'azione di supplenza è sempre meno capace di raggiungere risultati positivi; e quel che ne deriva è un deficit di legittimazione. Ed una legittimazione affievolita può essere ripristinata solo attraverso la partecipazione degli interessati.

### **6. Necessità della partecipazione e del coinvolgimento dei lavoratori nella conduzione dei conflitti**

E' diventata ormai insufficiente per i sindacati una concezione di sé fondata sulla pratica e sull'azione nei collegi dove si rappresentano gli interessi dei lavoratori. La rappresentanza sindacale e quella attraverso i collegi si devono dimostrare sempre più ben radicata nel mondo di appartenenza, e bisogna che dietro ai rappresentanti ci siano effettivamente i lavoratori.

Ma questo accade sempre più di rado dove il tasso di organizzazione perde consistenza, e dove gli aderenti non vedono più i sindacati come le loro organizzazioni, ma sono passivi beneficiari di un'erogazione di servizi. Qui a dover cambiare è la concezione che il sindacato ha di sé: dobbiamo avere un pensiero, ed una conseguente azione, orientato al coinvolgimento. Gli iscritti voglio decidere, non partecipare ad un rituale, ma di dire veramente la loro sulle questioni che li riguardano. Il coinvolgimento ed una conduzione includente dei conflitti migliorano sia il legame dell'organizzazione con i suoi iscritti, sia la sua forza di attrazione verso i non iscritti.

## **7. Necessità di una nuova concezione dell'impresa**

Il lavoro interinale e le altre forme di lavoro precario scardinano le forme di rappresentanza degli interessi e gli standard contrattuali collettivi. Nella maggior parte delle imprese si trovano oggi forme diverse di occupazione atipica. Ma la nostra azione nelle imprese e nei consigli di codeterminazione è ancora orientata al nucleo centrale dell'impresa ed ai suoi occupati.

Gli standard giuridici e contrattuali da applicare in azienda vengono diversificati, soprattutto dove l'area dei servizi - dalla mensa e dalla vigilanza fino a ricerca e sviluppo - la costruzione, la produzione diretta e quella direttamente connessa sono regolate da contratti diversi. Si configura una fabbrica di tipo nuovo, non più composta da un'unica forza lavoro, bensì da un nucleo tendenzialmente sempre più piccolo di lavoratori stabili ed una crescente zona periferica di occupati temporanei.

Fra l'altro, il calo degli occupati stabili nelle imprese provoca la diminuzione anche del numero dei rappresentanti da eleggere. Un numero crescente di lavoratori non viene più rappresentato attraverso gli organismi della codecisione. C'è bisogno di un nuovo concetto di azienda e di una concezione organizzativa che comprenda tutti i gruppi dei lavoratori per poter restare capaci di agire e di essere efficaci.

## **8. Il futuro dei sindacati si gioca nelle aziende**

Gli eletti nei consigli e i fiduciari sindacali sono di fatto la rappresentanza dei sindacati nell'azienda. Un rinnovamento del lavoro sindacale non può essere sostenibile senza un riferimento a questi gruppi centrali del potere organizzativo sindacale. Si tratta di rafforzare la loro posizione di comunicatori delle idee del sindacato e di motore dell'azione sindacale.

Dal punto di vista di chi lavora, l'azienda è il punto cruciale del lavoro sindacale. È nell'azienda che si trovano i punti di contatto interessanti fra persona ed organizzazione. Il livello della nostra credibilità, la dimostrazione che conosciamo la realtà del lavoro, deriva dal nostro impegno nell'azienda. La generica simpatia verso i sindacati si trasforma in iscrizioni solo se si è presenti e rilevanti nell'azienda: quando gli iscritti arrivano a concepire loro stessi, e non solo i rappresentanti aziendali, come il sindacato nell'azienda, allora abbiamo raggiunto il nostro scopo, siamo finalmente presenti nei cuori e nelle teste!

Si tratta allora di saper utilizzare all'interno dell'azienda tutte le dimensioni dell'azione sindacale. Di un'efficace combinazione ed utilizzo di competenze in vari ambiti - la codecisione, la contrattazione, la tutela del lavoro, la politica sociale fino alle questioni della garanzia dell'occupazione e dell'innovazione, dalla direzione e cultura di impresa alla formazione, dall'atteggiamento comunicativo dei rappresentanti di interessi fino all'impegno per i temi della giustizia come la parità fra uomo e donna ed il lavoro interinale. Indirizzare tutte le risorse organizzative a rafforzare il radicamento nelle imprese spezza il rischio della (auto)riduzione ad uno status da ONG e garantisce la posizione di

rilevanza dei sindacati come attori sociali.

## **Conclusioni**

Il cambiamento che si percepisce chiaramente nell'azienda e nella società richiede un cambiamento strutturale dell'immagine che il sindacato ha di sé ed un diverso utilizzo delle nostre risorse. Per poter restare soggetti capaci di determinare il presente, i sindacati devono rafforzare il loro radicamento nell'azienda e conquistarsi nuove possibilità di crescita: è necessario organizzare nuove imprese e nuovi gruppi di persone, lavoratori giovani e occupati <precari come quelli ad alto livello di qualificazione e chi studia.

Accettare la sfida del cambiamento significa assumere le richieste e le esigenze concrete degli iscritti come temi propri del sindacato, come il punto di partenza per la formulazione di una nuova agenda all'altezza dei tempi. Gli iscritti non devono essere solo pagatori di quote, ma innanzitutto partecipi della determinazione della politica del sindacato. La chiave per legare a sé i soci e per aumentare l'attrattività dei sindacati sta in un'efficace aggregazione collettiva ed una vitale cultura dell'organizzazione.

Per questo è necessario passare all'attacco, con una strategia mirata alla sindacalizzazione come base per un rinnovamento sindacale che si orienti ai principi ed ai metodi dell' *organizing*. Il nostro *organizing* pone a tutti i livelli del nostro agire la questione di quale sia la concezione che la nostra organizzazione ha di sé. L'obiettivo è quello di combinare le migliori tradizioni sindacali con i nuovi metodi più efficaci. L'*organizing* deve tenere assieme l'orientamento alla sindacalizzazione, al coinvolgimento degli iscritti ed alla capacità di conflitto.

La strategia dell'*organizing* sindacale, sviluppata originariamente negli Stati Uniti, rappresenta un'impostazione che mira ad avere successo in un ambiente tendenzialmente ostile. E sebbene i sindacati americani si trovino in una situazione decisamente più difficile della nostra, la loro disposizione strategica rappresenta, a causa delle trasformazioni nelle relazioni industriali, un'impostazione rilevante anche per l'orientamento della politica sindacale in Germania. Si tratta allora di decidere non "se" vogliamo applicare l'*organizing*, ma di "come" tradurlo nella nostra situazione.

L'andamento negativo della sindacalizzazione negli ultimi anni ha prodotto per l'Ig Metall una perdita di risorse e quindi anche della capacità di agire e realizzare i propri obiettivi. Anche se siamo riusciti a rallentare notevolmente questa tendenza negativa e si registrano anche alcuni autentici successi, la questione della sindacalizzazione nulla ha perso della sua urgenza. Dobbiamo guardare negli occhi la realtà dei fatti: o siamo capaci di cambiare e di orientarci coerentemente alla crescita, oppure siamo destinati nei prossimi dieci anni a perdere pesantemente rilevanza e capacità di influenza politica.

Il sistema attuale non è stato finora capace di spezzare questo accerchiamento. Ora si tratta di saper

sviluppare un'impostazione alla tedesca dell'*organizing*, una strategia per un'offensiva impostata sugli iscritti. È questo il compito del nuovo dipartimento "Iscritti e campagne" istituito presso la presidenza della IG Metall. Assieme con gli altri dipartimenti e le articolazioni della IG Metall dobbiamo tradurre l'*organizing* in concetti facilmente applicabili. Il nostro obiettivo è l'innovazione della nostra prassi d'azione a tutti i livelli.

*(traduzione a cura del dottor Giovanni Graziani)*

## 2. NOTA - Africa, emigrazioni e immigrazioni

Questa nota traduce e sintetizza l'articolo di Thomas Scheen, *Afrika leidet unter seiner Bildungsmisere*, in "Frankfurter Allgemeine Zeitung", 23 aprile 2015, pagina 15.

I migranti sui barconi che dall'Africa cercano di varcare il Mediterraneo sono solo il 2-3 % del totale dei movimenti migratori del continente. La maggioranza degli africani migranti va a cercare fortuna in altri paesi del continente: Sudafrica, Angola, Mozambico, Gabon, Guinea Equatoriale e Costa d'Avorio.

Di questi paesi, alcuni vivono una crescita eccezionale grazie ai proventi che vengono dal petrolio (Angola, Gabon e Guinea Equatoriale), altri, come Sudafrica e Costa d'Avorio, hanno una base industriale che attira lavoratori.

Nella Costa d'Avorio i migranti vengono soprattutto da altri paesi francofoni vicini: Senegal, Togo, Burkina Faso, Benin e Niger. Si tratta di paesi che crescono in media del 5 per cento all'anno, una misura che però non risulta sufficiente a combattere con efficacia la povertà.

L'esempio più chiaro è quello del Benin: si tratta di un paese politicamente stabile, che cresce del 5,5 per cento all'anno, dal quale ogni anno emigrano 300mila persone. Con una crescita della popolazione del 3 per cento annuo, la crescita economica dovrebbe essere ben superiore al 6 per cento per permettere a tutti gli strati della popolazione di partecipare al nuovo benessere.

La Costa d'Avorio ha segnato l'anno scorso una crescita dell'8,5 per cento, ed una crescita demografica dell'1,8 per cento. Sarebbero condizioni ideali, se non ci fosse un'enorme pressione migratoria sul mercato del lavoro. Cifre esatte non ce ne sono, ma secondo alcune stime i non ivoriani sarebbero fino al 40 per cento della popolazione complessiva, il che ne fa il paese al mondo con la più alta percentuale di stranieri. E la lotta per il lavoro dovuta all'immigrazione spiega perché sui barconi nel Mediterraneo si trovano sempre più spesso anche ivoriani, cittadini di un paese che teoricamente sta bene.

In Sudafrica, secondo paese d'immigrazione del continente dove è stato necessario impiegare l'esercito per fermare la rivolta contro gli immigrati, la percentuale di stranieri sul totale della popolazione non raggiunge il 10 per cento. Molti sono arrivati dallo Zimbabwe, fuggiti dal collasso economico del paese, altri sono profughi (da Somalia e Repubblica Democratica del Congo) fuggiti dalla guerra e dalla fame. Il secondo gruppo più numerosi di immigrati in Sudafrica è però quello dal Mozambico, cioè un paese che cresce quasi quanto la Costa d'Avorio (più dell'8 per cento), dove i diritti umani sono rispettati, giudicato stabile sul piano politico, nel quale la popolazione cresce del 2,5 per cento all'anno, dove sono in atto progetti di grandi opere (strade, centrali a gas eccetera) e dove il governo ha stabilito la

regola (analoga a quella della maggior parte dei paesi africani) per cui il 70 per cento dei posti deve essere occupata da lavoratori locali.

Di fatto, in Mozambico come in Angola o nel Kenya, chi ha fatto la scuola ed ha un diploma da ragioniere o nel marketing non ha problemi a trovare lavoro. Ma sono solo pochi. Uno dei fattori per l'emigrazione di massa da paesi con grandi prospettive economiche è il basso livello di formazione, legato a sistemi scolastici fatiscenti ormai da decenni.

In Sudafrica ci sono 70mila posti per laureati in ingegneria per i quali non ci sono candidati; e la crescita del Mozambico potrebbe superare il 10 per cento all'anno se il paese avesse la forza lavoro qualificata di cui ha bisogno. Ma in tutto il continente è la condizione miservole del sistema formativo che impedisce di crescere di più e, in questo modo, ridurre la povertà.

L'eccezione è rappresentata dal Ruanda; si tratta del paese con la più alta percentuale di abitanti per chilometro quadrato in Africa (432), tanto che il genocidio degli anni '90 aveva fra i suoi motivi anche ragioni di "spazio vitale". In teoria dovrebbe essere un paese di emigrazione. Invece no. La crescita della popolazione è consistente (2,6 per cento), ma la crescita economica (6 per cento) riesce a sostenerla.

Si potrebbe pensare che una buona parte di questo benessere sia dovuto allo sfruttamento di risorse e materie prime della vicina Repubblica Democratica del Congo, dove l'esercito ruandese si è mosso indisturbato per anni. Ma queste scorribande sono ormai storia passata, eppure il pil continua a crescere tanto che nessun ruandese deva andarsene all'estero a cercar fortuna. E i motivi di questa situazione sono da cercare soprattutto in massicci investimenti che sono stati fatti per il sistema della formazione, come anche in un'amministrazione che è di gran lunga la più efficiente in tutta l'Africa.

Dietro a tutto questo, però, c'è un uomo come il presidente Paul Kagame, il cui stile di governo può essere definito, nell'ipotesi più benevola, come quello di un "despota illuminato", per il quale il fine giustifica i mezzi. In Ruanda non c'è libertà d'opinione, né libere elezioni. La democrazia, secondo Kagame, è solo un "lungo processo". Il successo economico del paese sembrerebbe fargli anche ragione. Ma poi nessuno vuol andare a vivere sotto un regime simile.

### 3. RECENSIONE - Claudio Sorti, *Bruno Storti e la Cisl. Storie, ricordi testimonianze*

#### Seduto fra due sedie

1. Non casualmente, Bruno Storti è, nella storia della Cisl, il segretario generale più duraturo e meno ricordato (forse assieme a Luigi Macario, che però è stato segretario solo per un paio d'anni ed è citato almeno come una sorta di precursore di Carniti).

Non casualmente, perché se Pastore è il padre nobile ed il fondatore, e gli altri sono, almeno per molti, storia recente e vissuta o almeno raccontata da testimoni diretti (ancora oggi nella Cisl non sono pochi quelli che vi sono entrati giovanissimi negli anni '70 ed '80), i 18 anni di guida dell'organizzazione da parte di Storti sono percepiti come lontani ma non come fondanti. E comunque non sono classificabili sotto un'unica etichetta, come può essere per "il fondatore" Giulio Pastore.

È ormai acquisito che alla fine degli anni '60 ed all'inizio dei '70, la Cisl vive una cesura che non è paragonabile neppure ai profondi travagli che contemporaneamente attraversano gli altri sindacati, le altre organizzazioni di interesse e gli stessi partiti politici. Un cesura prima della quale e dopo la quale la Cisl resta guidata da Storti.

Col tempo, e sempre più fino ad oggi, molte delle ragioni che fecero parlare allora di una "nuova Cisl" (o di una Cisl che passa "dalla teoria alla pratica", nella versione più attenuata), si sono scolorite e ridimensionate, e le ferite di allora sono ampiamente rimarginate; ma ciò che accadde in quegli anni, gli scontri fra quelle che erano considerate le "due anime" non conoscono pentiti né da una parte, né dall'altra (semmai capita sempre più spesso, di qua e di là dal Piave, di sentir evocare con nostalgia la chiarezza delle posizioni e la vivacità della dialettica su questioni di grande significato).

Chi fu per l'unità sindacale come chi vi si oppose, per quanto riuniti politicamente e realmente al più tardi dal 1984, continua legittimamente ad avere lo stesso giudizio su quel momento, al netto di considerazioni *ex post* su qualche aspetto. E chi è arrivato dopo, di solito, può recepire il giudizio degli uni o degli altri, o farne una qualche sintesi, ma senza rivivere alcun trauma o riaprire divisioni pericolose.

Forse è anche per questo, per una memoria collettiva pacificata ma non condivisa, se Storti, nella storia della Cisl, rimane una figura seduta in mezzo alle due sedie: per la "destra" antinunitaria, Storti ha avuto la colpa di aver abbandonato il solco tracciato da Pastore dopo dieci anni di continuità; per la "sinistra" unitaria, resta un uomo della vecchia Cisl, anche se gli si riconosce di aver saputo governare l'inizio della transizione verso il nuovo. Per gli uni e gli altri Pastore è la propria storia, Storti no. Né gli uni né gli altri, a mente fredda, mancano di riconoscere al secondo segretario generale della Cisl questo o quel merito in questo o quel momento, ma nessuno lo considera il proprio leader, e tendenzialmente lo passa all'altro campo, un po' come i giocatori di tennis si scambiano la pallina.

Il libro che il figlio Claudio gli dedica vuole ora porre alla Cisl il problema della "rimozione"

(espressione usata nella testimonianza di Luca Borgomeo, p. 142) di questa figura difficile da collocare nel vissuto dell'organizzazione: ma, proprio per la tecnica di collazionare ricordi personali e dei testimoni, e per la posizione dell'autore rispetto all'oggetto, il libro pone la domanda Storti più che dare una qualche, iniziale, risposta.

Il mettere assieme ricordi e testimonianze è la scelta tipica del tornare con la memoria per scogliere i nodi di un rapporto problematico; in particolare per questa storia, scritta da un figlio della generazione che "ha fatto il '68" (cioè ha contestato la generazione dei padri), su di un padre che a sua volta è stato contestato anche dalla e nella Cisl. Anche se (scandalo per alcuni, furbizia tattica per altri) questa volta il padre è riuscito ad assorbire la contestazione in prima persona, a "strappare il servizio" agli avversari ed a vincere il cruciale congresso del 1969 con i voti degli uni e le posizioni degli altri, col sostegno determinante della vecchia Cisl e su contenuti che hanno recepito alcuni elementi altamente simbolici della nuova (come l'incompatibilità). Rimescolando con questa scelta le carte della politica e della storia della Cisl.

2. Rimuovere la rimozione non è quindi un'operazione semplice. Il fatto è che, primo luogo, la storia della Cisl non si può fare come storia dei segretari generali, ché una confederazione complessa (culturalmente e organizzativamente) non va considerata alla stregua di uno dei molti partiti della seconda repubblica, meri comitati elettorali di natura interinale a sostegno del leader del momento; in secondo luogo, il problema storico della Cisl negli anni di Storti, il nodo problematico da sciogliere, non si esaurisce nella vicenda di Storti rimasto segretario prima e dopo il congresso di rottura del 1969.

A dispetto del fatto che qualsiasi organizzazione ama raccontare e raccontarsi le proprie vicende in maniera lineare e componendo le eventuali contraddizioni alla luce di superiori e successive visioni, la Cisl deve (dovrebbe) ricordare che quella di quegli anni è la storia di una rottura reale nel tessuto vitale nell'organizzazione; una rottura che non porta alla formazione di una normale minoranza interna in dissenso dalla guida dell'organizzazione, ma di una nuova maggioranza alla quale si contrappone una componente che ha le motivazioni e le potenzialità organizzative di una scissione. Scissione che era possibile, ma che non ci fu.

Ciò che manca totalmente in questi ricordi, una rimozione che è l'altra faccia della rimozione di Storti, è che la Cisl era spaccata, sulla questione cruciale dell'unità sindacale, alla fine degli anni '60 e ancor di più nella prima metà degli anni '70. Un problema storico che va preso sul serio, e non può essere risolto, come in questo libro, con qualche battuta su Vito Scalia prima unitario e poi anti-unitario. Un po' perché, parlando con i testimoni dell'epoca, qualche battuta simile capita di sentirla anche su Storti; un po' perché ciò che conta nella storia non sono i cambi di campo e di idee, ma la validità o meno delle motivazioni che portano a questa scelta (altrimenti avrebbero avuto ragione, ad esempio,

Giuseppe Rapelli e Carlo Donat Cattin quando rimproverava a Pastore di non volere più, all'inizio degli anni '50 quella legge sindacale che la Libera Cgil aveva reclamato fino a pochi mesi prima). E soprattutto perché in questo modo non si esce dall'equivoco della storia dei leader (in questo caso dell'aspirante leader) scambiata per storia dell'organizzazione.

Così accade, ad esempio, quando la "rottura" ricordata dal professor Saba fra Romani e Storti prima del congresso del '69 (p. 63; rottura che è già sulla prospettiva dell'unità sindacale e che non era contingente ma riguardava vent'anni di politica culturale e formativa della Cisl) viene evocata nel libro senza ricordare che da quel trauma (e da quello della morte di Pastore, pochi mesi dopo) cominciò un moto in riposta al nuovo corso della Cisl, dal quale, ad esempio, nascerà la Fondazione Giulio Pastore come riferimento culturale critico verso la segreteria della Cisl. Né trova citazione alcuna la vicenda dei "sangiuseppini", reiterando così involontariamente il disprezzo ed il disconoscimento di quelle posizioni espresso quando fu coniato quel termine (che poi, per qualcuno, è diventato un titolo onorifico; "io c'ero a Firenze il 19 marzo del 1971 ..." è frase che alcuni di noi hanno sentito ripetere con orgoglio). Così come manca per intero la posizione della Fisba, organizzazione potente e compatta, mediatrice sull'incompatibilità nel 1968, componente non acritica della maggioranza stortiana al congresso del 1969, poi base organizzativa dell'opposizione all'unità sindacale (e pulpito, come la Flaei, per alcune delle ultime lezioni di Mario Romani prima della morte nel 1975). Un ruolo che il professor Silvio Costantini, nel discorso per il quarantennale della Federazione celebrato nel 1989, riassume nei "tre no della Fisba: il no ad un'unità sindacale non sufficientemente basato nell'autonomia, il no allo scioglimento della Cisl, che qualcuno aveva iniziato, il no ai tentativi di scissione della Cisl".

3. La storia da capire, allora, è come sia potuto accadere che una Cisl così spaccata abbia potuto ricostruire col tempo la propria unità; e quindi quale sia stata la partita giocata dal segretario generale Storti prima di lasciare la guida della confederazione, alla fine del 1976.

Probabilmente, è l'ipotesi che qui si azzarda senza poterla pienamente argomentare, in una situazione come quella ci voleva un democristiano. Qualcuno che conoscesse l'arte del governo attraverso la dialettica più che attraverso decisioni leaderistiche unilaterali o l'imposizioni di discipline centralistiche; un segretario generale che avesse imparato, anche frequentando la Dc e le sue correnti, l'arte del governare l'apparentemente ingovernabile, di tenere assieme le spinte di rottura e la continuità col proprio passato.

Certo, Storti si dimostra un democristiano diverso da un Aldo Moro, leader che era capace di estenuanti mediazioni, al limite solo verbali, pur di salvare l'unità del partito ("meglio sbagliare assieme che dividerci" è l'ultima richiesta di Moro, in stato di libertà, ai suoi nel discorso ai gruppi parlamentari del 28 febbraio 1978; invito che sarà completamente rimosso e stravolto all'inizio degli anni '90, quando troppi, anche fra quanti se ne proclamavano eredi, lavoreranno per la divisione).

Storti invece, che guida un'organizzazione culturalmente ancor più complessa della stessa Dc, persegue un fine analogo ma con una tecnica opposta, gioca sulla tensione dialettica, sulla divisione di posizioni e sulla partecipazione di tutti al dibattito. Una dialettica nella quale la segreteria è al centro ma non sta ferma al centro; si muove e cerca di anticipare le mosse degli altri, sposando le posizioni sulle quali è possibile continuare ad esercitare (o tentare di esercitare) un ruolo di guida per tutta l'organizzazione. La decisione su cui avviene la rottura con Romani e Saba è quella di spostare il centro che governa la confederazione sull'incompatibilità con la politica e sull'unità sindacale in occasione del congresso del 1969, nel quale Storti entra battuto ed esce vincitore di strettissima misura. Una decisione che è del tutto esposta all'accusa di tatticismo e/o di incoerenza, ma può essere contemporaneamente letta anche come la decisione politica di un capo che, invece di insistere a voler imporre la propria volontà, si lascia guidare dalle necessità di un'organizzazione che non può essere governata senza assorbire, in qualche modo, le spinte di cui si sono fatte portatrici le categorie più contestatrici. Spinte che, se lasciate scaricare la propria forza senza mediazioni, rischierebbero di spaccare l'organizzazione; e che invece la scelta tattica di Storti di farle proprie e gestirle in prima persona, in qualche modo assorbe e compatibilizza.

In qualche modo, certamente un modo diverso da quello indicato da Moro nel 1978, Storti sembra accettare il rischio di sbagliare pur di non dividere, pur di non perdere il contatto con un pezzo dell'organizzazione, quello che (a torto o a ragione) appare più dinamico e con il quale ci sarà un buono accordo pochi mesi dopo, nel consiglio generale di Sorrento del marzo 1970. Il senso tattico dell'operazione può essere letto come quello di poter restare in sella per potere poi assorbire dal centro le ragioni degli oppositori in una qualche sintesi giudicata necessaria alla salvezza dell'organizzazione.

In passaggi come questi, si consumano rotture difficili da ricomporre; e si sacrificano scelte e ragioni di principio, esponendosi a critiche di incoerenza. E ci si fanno nuovi nemici senza conquistare nuovi amici, al di là delle alleanze tattiche. E se le cose stanno così, la radice della successiva rimozione di Storti sta proprio nel successo della sua tattica.

D'altra parte, e la considerazione non suoni come rinuncia a valutazioni critiche nel merito, è un fatto Storti riuscirà a governare la Cisl in una situazione che aveva tutte le premesse dell'ingovernabilità, fino al rischio di scissione. I notevoli margini di equivoco che le sue scelte lasciano aperti (si pensi alla scelta dell'unità sindacale un po' dal basso, con l'accettazione dei consigli di fabbrica, e un po' dall'alto, con la Federazione unitaria) e la stessa inconcludenza finale del percorso unitario impediscono oggettivamente di poter riconoscere a Storti una rilevanza nella storia della Cisl e dei sindacati in Italia paragonabile a quella di Pastore. Ma è vero anche che non ha, di per sé molto senso misurare la storia della Cisl ed i suoi protagonisti avendo come unico metro il paragone con il momento, per definizione unico e irripetibile, della fondazione.

È considerazione oggettiva riconoscere che a Storti è capitato di stare alla guida della Cisl in anni più confusi di quelli di Pastore. In questa confusione, della quale può essere stato talora vittima e talora protagonista, Storti ha saputo giocare una sua partita. Ha fatto scelte nelle quali l'elemento contingente ha talora prevalso (il "pragmatismo" che gli riconoscono molti dei suoi vecchi critici) come esercizio di un'arte di governo che, a certe condizioni può essere una virtù. Certo, una virtù diversa dal coraggio che ebbe Pastore nel fondare la Cisl e diversa dalla coerenza che, probabilmente, gli aveva chiesto Romani prima della rottura. Una virtù minore, ma che può dare, a bocce ferme, ragione a chi chiede la fine della rimozione dalla memoria collettiva del secondo segretario generale della Cisl.

4. Ma se Storti ha saputo governare dal centro la Cisl, spostandosi a sinistra quando questa era la condizione per restare centrale, perché la sua memoria non riesce ad emergere come meriterebbe ancora oggi che quegli scontri sono lontanissimi? Perché la sua figura rimane difficile invece, di diventare almeno *ex post*, il punto di incontro di tutti, una volta che i motivi di rottura sono stati superati dal corso degli eventi?

Forse, sempre restando sul piano di ipotesi meritevoli di approfondimento, la radice sta proprio nel suo successo politico, nel come è stato possibile restare alla guida della Cisl prima e dopo la rottura del 1969, ed in particolare di come Storti abbia potuto uscire vincitore da un congresso nel quale era entrato perdente, e poi governare un'organizzazione che da quelle assise era uscita divisa in due come una mela.

Il congresso del 1969 fu giocato in gran parte sul tema dell'incompatibilità; una questione che, quando è posta come questione di principio e quasi come "premessa di valore" e non come una semplice scelta politica preferibile ad altre, rivela un'impostazione (o almeno una forte influenza) anarco-sindacalista: l'idea cioè del sindacato che, in quanto tale, rifiuta di riconoscere al partito politico, in quanto tale, un ruolo di mediazione e rappresentanza politica nelle questioni del lavoro. Solo il sindacato è titolare della rappresentanza del lavoro, in quanto proiezione diretta dell'autonomia della classe operaia.

Ma un democristiano come Storti poteva far propria una posizione del genere? Fra i testimoni d'epoca sembra in effetti prevalere il giudizio per cui, nonostante che fosse democristiano, Storti era autonomo e pragmatico, il che lo portò a saper collaborare con le nuove tendenze.

Forse però la prospettiva interpretativa si può rovesciare: non è "nonostante" che fosse un democristiano, ma "perché" lo era che Storti può non avere alcun imbarazzo a sparigliare i giochi sull'unità e soprattutto sull'incompatibilità. La questione, semmai, era estremamente delicata per la Cgil, per la quale l'incompatibilità diventa il prezzo da pagare per avere l'unità, e dove il passaggio da Novella a Lama è la risposta dell'organizzazione per aprirsi al nuovo senza rompere col passato. Ma Storti, a differenza del suo amico Novella (sui buoni rapporti fra i due testimonia Bruno Manghi) può restare in sella anche perché non ha aveva avuto assegnato dal suo partito alcun ruolo nel sindacato,

né doveva essere per forza la voce del sindacato nel partito (come invece aveva cercato di fare Pastore, non sempre ben accetto nella Dc). Tanto meno il mandato parlamentare era condizione di efficacia per poter guidare al meglio la Cisl; in definitiva, quella dei parlamentari sindacalisti era un'esperienza cominciata vent'anni prima, in condizioni del tutto diverse (nella Cisl, nella politica e nel paese) e che aveva fatto il suo tempo, non foss'altro perché per avere senso aveva bisogno che tutta l'organizzazione la condividesse, o almeno la tollerasse; una condizione che non si dava più.

Storti, si può azzardare un'interpretazione, può accettare l'incompatibilità anche nella versione massimalista della premessa di valore, proprio perché per lui non ha questo significato, e tutto si riduce ad una scelta di opportunità. Dopo essere stato un interprete importante della stagione dell'impegno in parlamento dei sindacalisti della Cisl, accetta l'incompatibilità e paga il prezzo per poter restare alla guida della Cisl.

5. Governare assumendo le posizioni degli avversari ha un nome preciso: si chiama trasformismo. Che è il nome sia di una tecnica di governo che di un peccato della politica. I due aspetti, la tecnica e la politica, di solito coincidono, ma possono essere letti separatamente, e qualche volta devono esserlo. Considerando gli effetti della scelta di Storti sul governo della Cisl, si deve riconoscere che il risultato politico è stato quello di governare una svolta di rottura senza spaccare definitivamente la Cisl, e conservando le premesse che hanno reso possibile la successiva ricomposizione. Invece della resa dei conti in un duello finale nel quale solo uno dei due sopravvive, il vecchio e il nuovo continueranno a convivere nella Cisl, fino a quando le vicende che vanno dagli anni '80 ai primi anni '90 (si potrebbe dire dall'ultimo Carniti al primo D'Antoni) faciliteranno la ricomposizione. Dalla fine della Federazione unitaria nel 1984, su cui c'è il consenso sia di chi non voleva l'unità che di chi la voleva nell'autonomia, alla concertazione del 1992-1993, nella quale confluiscono motivazioni anarcosindacaliste (il sindacato soggetto politico senza passare per mediazioni partitiche) e motivazioni più moderate (la collaborazione alla cura dell'interesse generale, senza contrapposizione con l'interesse di classe), la ricomposizione della Cisl è definitivamente acquisita.

D'altra parte, il trasformismo ha sempre il suo prezzo in una mancanza di chiarezza che è la premessa di fatto della prima rimozione avvenuta nella memoria collettiva della Cisl: una volta che il rapporto fra sindacato e politica è posto in termini di incompatibilità assoluta, quindi di principio di valore che impone la netta separazione, ne consegue che i precedenti vent'anni in cui è stata praticata la compatibilità vanno rimossi, un po' come accade nelle buone famiglie con qualche antenato del quale non è delicato parlare, se non al massimo per dire che "quelli erano altri tempi" e chiudere lì il discorso.

In questo modo, però, la memoria collettiva dell'organizzazione diventa politicamente selettiva; è la maggioranza che decide cosa resta e cosa va dimenticato. Una maggioranza che non è quella, un po'

occasionale, del congresso del 1969, ma quella che si forma e si consolida fra il consiglio generale di Sorrento del 1970 ed il congresso del 1973, con Storti e la sinistra assieme, lasciando fuori poche federazioni come Fisba e Flaei, che offrono gli ultimi spazi di riflessione dentro alla Cisl per Romani ed i suoi.

Dei primi vent'anni, letti con gli occhi della "nuova Cisl" all'inizio degli anni '70, ci sono cose da salvare (al limite nell'ottica del passaggio "dalla teoria alla pratica" di cui parla Carniti) e cose da dimenticare. Fra queste, l'aspetto più fastidioso per la nuova filosofia che governa l'organizzazione è dato dall'esperienza dei sindacalisti parlamentari, dirigenti della Cisl che agivano con gli strumenti della mediazione politica (nei partiti e fra i partiti) per sostenere le posizioni e le iniziative sindacali. Infatti, si tratta di un'esperienza che da allora viene non solo rimossa, ma negata nel suo valore intrinseco e rovesciata nel suo significato attraverso un'interpretazione che sarà dominante (e che, nel libro di Claudio Storti, viene coerentemente riproposta da Tiziano Treu nell'appendice sullo statuto dei lavoratori); quella della Cisl che per vent'anni ha un atteggiamento antiparlamentare e antilegislativo, che è giustificato all'inizio dalla volontà di resistere all'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, ma che sopravviverà alle proprie buone ragioni e porterà ad un'opposizione alla legge sulla "giusta causa" di licenziamento (che "non appare facilmente spiegabile" ancora oggi per Tiziano Treu, v. p. 155), per poi essere superata dalla nuova Cisl all'inizio degli anni '70 con l'accettazione dello statuto dei lavoratori.

Ma si può definire, solo per fare un esempio concreto, antiparlamentare e antilegislativo l'atteggiamento dei sindacalisti-parlamentari della Cisl nella vicenda della legge sul contratto a termine? Mentre la Cgil ancora oggi ricorda e celebra di Di Vittorio come colui che propose lo statuto dei lavoratori e che presentò in parlamento le proposte per la "giusta causa" di licenziamento, la Cisl non sa più che furono i suoi deputati in parlamento a presentare, il 19 aprile 1956, la proposta di legge C2193, firmata da Pastore e altri 11 sul contratto a termine; una proposta dove si prevedeva il principio per cui il rapporto di lavoro si intende a tempo indeterminato, e che l'apposizione del termine richiede una giustificazione che è onere del datore di lavoro dimostrare, altrimenti il termine si ha per non apposto. Una proposta di legge ripresentata nel 1958 all'inizio della legislatura successiva, primo firmatario Storti, e che, assieme ad una proposta socialista, primo firmatario Brodolini, ed una successiva del governo, va in discussione ed arriva infine all'approvazione nel 1962, avendo come relatore il segretario generale della Fisba-Cisl, Amos Zanibelli. Ed altri esempi si potrebbero fare.

Se queste memorie sono state strappate dall'album dei ricordi è anche perché nell'organizzazione, dal 1969 in poi, prevale una lettura del rapporto fra legge e contratto e di quello, parallelo al primo, del rapporto fra politica e sindacato, fortemente influenzata da elementi di un temperato anarcosindacalismo, che deve proiettare *ex post* sulla Cisl di Pastore una propria posizione antiparlamentare e antilegislativa (antiparlamentare l'onorevole Pastore?), per poterla moderatamente criticare e far

evolvere in senso favorevole al paradigma del sostegno legislativo all'autonomia sindacale. Perché se l'incompatibilità è un valore fondante della tua identità, la devi in qualche modo retrodatare fin dall'origine della Cisl, rileggendone l'evoluzione con categorie di purezza che appartengono più alla morale che allo studio della storia, e poi cancellare dagli archivi come con una colpa tutto ciò che può macchiare questa purezza.

Non paradossalmente, sarà proprio questa lettura radicale a permettere quella rilettura moderata del rapporto legge-contratto che sarà dominante negli anni successivi; quella (ribadita da Treu) per cui la Cisl ha fin dalle origini e affina col tempo una posizione pragmatica, che continua a predicare la "primazia" (termine un po' generico) del contratto sulla legge ma che a partire dal 1970 non rifiuta più l'intervento della legge in materia sindacale in funzione di sostegno, ed alla condizione che la deliberazione parlamentare sia preceduta (e condizionata) dal negoziato con i sindacati.

Con questa interpretazione, in effetti, si spiegano abbastanza bene le scelte (giuste o sbagliate) fatte dalla Cisl dagli anni '70 in poi: come il sì (unitario) alla legge sul processo del lavoro del 1973 che ha cancellato di fatto la possibilità dell'arbitrato sostenuta in precedenza (con iniziative contrattuali e proposte di legge presentate prima da Pastore e poi da Storti), l'assenso alle due leggi (nel 1990 e nel 2000) di attuazione dell'articolo 40 della Costituzione sullo sciopero rifiutata all'inizio degli anni '50, la partecipazione all'elaborazione delle varie norme di rango legislativo sulla rappresentanza nel pubblico impiego (che assomigliano molto ad una forma surrettizia di attuazione dell'articolo 39 in questo settore). Dei primi vent'anni, invece, questa interpretazione continuista spiega poco o nulla, se non (ma in termini abbastanza parziali) l'opposizione alla legge sindacale Rubinacci del 1951. Mentre restano da spiegare le iniziative per l'accordo quadro, per l'efficacia del contratto collettivo (proposta di legge Pastore del 4 febbraio 1951, ripresentata nella legislatura successiva), per la reiterazione della legge Vigorelli (Pdl Storti e altri C2045, Pdl Storti e altri C3501 nella terza legislatura), per la limitazione dell'apposizione del termine al contratto di lavoro e tanto altro ancora.

Tutta questa non occasionale, e non subalterna, attività politico-legislativa dei deputati della Cisl diventa, dopo il 1969, un fastidio da rimuovere; ora la Cisl si mette fuori dalle istituzioni e negozia con la politica direttamente e unitariamente con le altre confederazioni assieme alle quali, una volta fallito il progetto di unificazione, costruisce la federazione unitaria Cgil-Cisl-Uil. Sarà la rottura della Federazione unitaria nel 1984, che faciliterà la ricomposizione interna alla Cisl. E sarà poi la stagione della concertazione, che culminerà nell'accordo raggiunto il 3 luglio 1993, a vedere un protagonismo della Cisl, le cui due anime trovano in quel passaggio un riconoscimento di molte delle proprie ragioni: da una parte il sindacato soggetto politico, che negozia unitariamente con le istituzioni, e dall'altra le regole del sistema contrattuale articolato su due livelli coordinati che hanno come precedente l'idea dell'accordo quadro avanzato negli anni '60 dalla Cisl di Storti (e allora rigettata dalla Fim e dalla sinistra interna).

In questo sistema articolato di contrattazione, confluiscono idee di Ezio Tarantelli, collaboratore di Carniti, cioè il livello nazionale usato come strumento per controllare l'inflazione giocando d'anticipo, ed idee portate in Italia da Mario Romani negli anni '50, cioè la contrattazione aziendale legata alla produttività. Ma l'oggetto simbolico di questa sintesi dovrebbe essere la Rsu, rappresentanza che torna ad essere "sindacale" e quindi chiude la confusa stagione dei consigli come rappresentanza di base, e però resta "unitaria"; recuperando così la rivendicazione del sindacato in azienda della Cisl di Pastore e del primo Storti, anche contro la richiesta del riconoscimento giuridico delle commissioni interne della Cgil di Di Vittorio e Novella, ma senza rinunciare all'unità alla base, e quindi senza tornare indietro dalla svolta dell'autunno caldo. Una sintesi che, in qualche modo, riguarda la prima fase della segreteria Storti, quella continuista, e la seconda, quella che si apre con la rottura del 1969.

6. Potenzialmente, è dal 1993 che ci sarebbero quindi le condizioni per riconoscere in Storti l'uomo che ha interpretato due fasi della storia della Cisl in maniera non contraddittoria, ma ponendo le basi della successiva sintesi, anche per chi volesse leggere i primi vent'anni come tesi ed i secondi come antitesi. E però le cose non sono andate così: Anche dopo la sua morte nel 1994 (e la morte di solito facilita i meccanismi di selezione della memoria in senso favorevole al defunto) la memoria di <Storti resta in mezzo. Non ci si può allora domandare solo il perché della rimozione di Storti dalla memoria della Cisl, ci si deve prima ancora chiedere se la sintesi dei primi anni '90 fra le proposte della Cisl di Pastore e del primo Storti e quelle del secondo Storti e dei suoi successori sia stata una sintesi felice. O meglio, se dietro alla sintesi politica permessa dal comportamento tattico di Storti non si nasconda una impossibile ricomposizione fra due prospettive che continuano a coesistere senza poter arrivare a comporsi effettivamente.

In qualche modo, il fatto che lo Storti a cavallo delle due Cisl non sia il padre nobile di nessuno ci rivela che quella sintesi fra sindacato associazione e sindacato unitario, fra accentrato e decentramento contrattuale, fra ruolo politico del sindacato e riconoscimento dei vincoli di compatibilità di sistema per la azione non può arrivare ad essere soddisfacente.

Ad esempio, lo sviluppo della storia dopo il 1993 ci dice che l'idea del sistema di regole della contrattazione, che sulla carta recepisce l'idea dell'accordo quadro, ha funzionato in modo del tutto diverso; in particolare, le due organizzazioni che si autodefiniscono "generalisti" del sistema italiano di relazioni industriali hanno bloccato una (la Confindustria) lo sviluppo della contrattazione aziendale legata alla produttività, attraverso un'interpretazione minimalista e statica di regole che avrebbero dovuto avviare una dinamica positiva di rilancio reciproco fra crescita della produttività e sviluppo del salario aziendale; e l'altra (la Cgil) l'evoluzione del contratto nazionale verso un ruolo di garanzia del minimo e di sostegno allo sviluppo del secondo livello. Con i risultati che oggi sappiamo.

Se questa analisi è corretta, ad entrare in discussione è anche l'oggetto simbolo della sintesi del 1993,

ossia la Rsu. Si può costruire un sistema dinamico di contrattazione articolata mantenendo il vincolo dell'unitarietà (e della generalità, che è sua stretta parente)? Da questo punto di vista, la Cisl ha fatto scelte diverse negli ultimi anni, ora rivendicando la libertà della rappresentanza associativa (come nelle vicende dei metalmeccanici e della Fiat in particolare), ora rinnovando il patto sacro di unità con le organizzazioni generali attraverso regole sulla rappresentanza attraverso un meccanismo di misurazione della rappresentatività che per definizione è cosa diversa dalla rappresentanza associativa.

Non senza dar prova di un apprezzabile pragmatismo, in relazione agli ideologismi da più parti che affliggono il dibattito sul lavoro in Italia, è la Cisl stessa che continua, in qualche modo, a stare seduta fra due sedie. Ed il potenziale ritorno di interesse per la figura di Storti, che questo libro testimonia, può essere un sintomo del fatto che, con le scelte di Storti nel 1969, si era aperta nella Cisl una fase che ancora non arriva a chiudersi.

- Giovanni Graziani -