

Per l'unità sindacale organica (1968-1972)

Guido Baglioni

1. Libro serio e utile

Fabrizio Loreto ha scritto un libro¹ serio e ben documentato su un periodo cruciale dell'esperienza sindacale italiana del secondo dopoguerra (1968-1972), puntando sul progetto, avviato e non concluso, dell'unità sindacale. L'autore è uno storico, vicino alla Cgil, ancora più vicino a quella sinistra sindacale che, in un suo libro del 2005, indica come l'«anima bella» del sindacato². Però è un osservatore equilibrato e obiettivo. Basta vedere con quale rispetto parla della minoranza antiunitaria della Cisl. Inoltre, pur con le sue preferenze, evita il pericolo di presentare le vicende sindacali italiane come vicende della Cgil, con qualche sindacato minoritario nei dintorni. Anzi, dà spazio alla Cisl e alla Uil, in particolare conosce bene i documenti, le tensioni, la cultura della Cisl, che sarebbe un po' arduo classificare come organizzazione minoritaria³.

Questo libro è utile e, come si fa in casi simili, va consigliata la lettura. È utile per coloro, come chi scrive, che hanno vissuto direttamente il periodo 1968-72. Attenua le deformazioni della nostra memoria e ci gratifica di una quota di nostalgia. È utile per i giovani, specie quelli impegnati o attenti (quanti sono?) alla materia sindacale e alle relazioni industriali, perché possono rendersi conto della complessità del traguardo unitario; per il quale, oggi, assieme ai problemi e alle difficoltà di quel periodo, si aggiungono altri

* Guido Baglioni è professore emerito dell'Università di Milano-Bicocca e presidente del Cesos (Centro di studi economici, sociali e sindacali) di Roma.

¹ Loreto F. (2009), *L'unità sindacale (1968-1972). Culture organizzative e rivendicative a confronto*, Roma, Ediesse.

² Loreto F. (2005), *L'«anima bella» del sindacato. Storia della sinistra sindacale (1960-1980)*, Roma, Ediesse.

³ Secondo l'elaborazione compiuta dalla Società Tolomeo di Treviso su dati ufficiali di Cisl e Cgil, il rapporto Cisl/Cgil nel 2008 è dello 0,822.

problemi e difficoltà corposi di ordine economico, politico e nelle scelte delle centrali sindacali. Loreto è ovviamente favorevole all'unità sindacale, avrebbe preferito che essa fosse realizzata negli anni settanta. Però non ne fa un dramma, vedendo le cose da una notevole distanza cronologica.

2. Unità sindacale e unità d'azione

Questo per due ragioni. La prima. Il discorso unitario contempla due modi. L'*unità organica*, vale a dire la presenza di una sola centrale sindacale che detiene il monopolio della rappresentanza del lavoro. L'*unità d'azione*, quando diverse organizzazioni convergono su uno stesso obiettivo, mettendo assieme le energie, i mezzi e le persone, restando però unità separate. L'unità d'azione può essere *occasionale*, decisa di volta in volta, oppure *sistematica*, quando e dove essa si protrae con una certa continuità. L'unità d'azione non è un mezzo bicchiere vuoto o pieno. Essa appare come un «sostituto funzionale» dell'unità organica, con la quale si possono conseguire consistenti convergenze senza i vincoli e la formalizzazione dell'unità organica. Ci accorgiamo delle sue qualità nei periodi, come quello attuale, con poca o nulla unità d'azione.

La seconda ragione. La mancanza dell'unità organica non è dovuta ai caratteri e ai capricci dei dirigenti della Cgil e della Cisl. Come è noto, il nostro paese è un luogo di pluralità confederale e di scissioni. Prima e dopo la prima guerra mondiale. Dal 1948 a oggi: oltre sessant'anni!

L'esperienza unitaria dal 1944 al 1948, ricca di significati ma intrinsecamente fragile, rappresenta un'eccezione. Infatti lo stesso Loreto scrive: «Le scissioni sindacali del 1948-50 furono certamente un fatto traumatico, che però non deve sorprendere. Esse, infatti, costituiscono una sorta di ritorno alla *normalità*, a una situazione di lungo periodo, perdurante nel paese da circa mezzo secolo e che peraltro adeguava la realtà italiana al contesto europeo e internazionale, segnato anch'esso da profonde divisioni. Le scissioni, inoltre, non derivavano solo dai fattori esogeni legati alla guerra fredda, ma anche dalla compresenza di diverse concezioni del ruolo del sindacato».

Partiamo da queste affermazioni per richiamare una questione rilevante. Constatato che la pluralità confederale riguarda numerosi paesi⁴, si può di-

⁴ Vedi Antonioli M., Bergamaschi M., Romero F. (a cura di) (1999), *Le scissioni sindacali. Italia e Europa*, Pisa, Bfs Edizioni.

re che essa corrisponde a sindacati deboli; mentre, con una sola centrale confederale, si hanno sindacati forti? Queste correlazioni non funzionano molto. Con pluralità confederale abbiamo sindacati forti in Italia, in Svezia (con distinte organizzazioni per operai e impiegati), in Belgio. Ci sono anche chiare situazioni di sindacati deboli: si pensi alla Francia. Con una sola centrale confederale, troviamo il sindacato forte in Germania (ridimensionato negli ultimi anni) e nel Regno Unito (almeno nel passato). Sindacato complessivamente debole, in discesa da alcuni decenni, con punti di forza, negli Stati Uniti.

3. Il percorso interrotto per l'unità organica

Tutti sanno che l'unità desiderata od ostacolata, nell'Italia del 1968-1972 e in anni successivi, era l'unità organica, che ovviamente implicava l'assorbimento di Cgil, Cisl e Uil in una nuova grande confederazione unica. Il cammino unitario parte negli anni sessanta e diviene un evento ricco di incontri, documenti, riunioni interconfederali, entusiasmi e tensioni, l'approssimarsi e l'allontanarsi della meta. La parte centrale della monografia di Loreto è dedicata a tale evento, che lui affronta con paziente e scrupolosa attenzione.

Per chi non sa o ha dimenticato, richiamo molto brevemente alcuni dei principali passaggi. L'inizio degli appuntamenti interconfederali avviene con i colloqui in tema di unità tra l'aprile del 1966 e il novembre del 1967. Un apporto decisivo per il cammino unitario è anticipato dai congressi di Cgil e Cisl del 1969. Seguono le tre notissime convocazioni di Firenze dei Consigli generali di Cgil, Cisl e Uil:

- Firenze 1 (26-29 ottobre 1970): la consolidata volontà unitaria viene vissuta come la risposta efficace e necessaria al padronato e con l'impegno sindacale per le riforme;

- Firenze 2 (12 febbraio 1971): ampio confronto sul ruolo del sindacato, in particolare sul carattere classista della sua azione, sulla presenza politica in tema di sviluppo economico e di riforme, sull'opportunità del coordinamento delle politiche rivendicative. Nella logica dell'autonomia, si sancisce il divieto di costituire «correnti» che si richiamano ai partiti; restano, invece, divergenze sulla applicazione drastica o graduale delle incompatibilità;

• Firenze 3 (22-24 novembre 1971): si fissa per il settembre dell'anno seguente la celebrazione dei congressi nazionali per l'unità e si riconferma l'impegno comune di convocare entro i cinque mesi successivi il congresso costituente della nuova organizzazione sindacale unitaria.

Il 1972 doveva dunque essere l'anno della realizzazione dell'unità organica. In effetti le cose sono andate diversamente. Le decisioni e le scadenze di Firenze 3 sono state giudicate eccessivamente rigide da una parte della dirigenza sindacale e, più determinanti, sono venute «allo scoperto» e sono state ribadite resistenze e preoccupazioni di fondo.

Nel giugno del 1972 viene costituita la Federazione Cgil-Cisl-Uil. Si tratta di una soluzione interlocutoria, che non doveva far troppo regredire il processo unitario e, nel contempo, avrebbe potuto favorire esperienze in positivo. Era il limite invalicabile in tema di unità da parte di organizzazioni che rimanevano distinte nella loro identità organizzativa e culturale.

4. Cause e responsabilità

Nel lungo capitolo conclusivo, Loreto ricerca le cause e le responsabilità connesse dell'obiettivo. Qui riassume l'essenziale di un'esposizione assai articolata. Loreto individua due tipi di cause: gli attori coinvolti o interessati alle vicende dell'unità sindacale; e, con maggiore rilevanza, le diverse culture presenti nel sindacato italiano e il loro rapporto con la prospettiva unitaria.

4.1. Gli attori

I partiti politici, specificamente la Democrazia Cristiana e il Partito Comunista, mostravano una prevalente uguale preoccupazione, seppur di segno opposto. La prima non nascondeva il timore dell'egemonia comunista sul futuro organismo unitario. Il secondo temeva di perdere l'egemonia fino ad allora mantenuta nella Cgil.

Le confederazioni sindacali rientrano pienamente in questa vicenda. La Uil risentiva sensibilmente dell'influenza del Partito Socialista Democratico. La Cgil presenta al suo interno posizioni articolate, con interrogativi sul destino dell'unità che si poneva lo stesso Luciano Lama⁵, dirigente

⁵ Lama L. (1971), *Dieci anni di processo unitario*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 29.

aperto e sensibile all'autonomia del sindacato. La Cisl appare divisa, passando da posizioni radicalmente anti-unitarie del settore terra a posizioni opposte, principalmente rappresentate dalla Federazione dei lavoratori delle imprese metalmeccaniche (Fim). Questa, con la Fiom Cgil e la Uilm, era arrivata alla soglia dell'unità organica di categoria nel momento culminante del processo unitario generale. Veniva chiamata «unità a pezzi», infelice espressione di una prospettiva troppo rischiosa.

4.2. *Le culture*

Questo complesso argomento viene affrontato da Loreto con l'individuazione di tre distinte aree sindacali:

- la *sinistra sindacale*, diffusa prevalentemente nelle regioni del Nord, nei settori industriali, nelle componenti più radicali della sinistra socialista, comunista e cattolica, avente come obiettivo la rifondazione di un nuovo sindacato unitario. Esempio netto: la Fim Cisl e la Fiom Cgil e, insieme con la Uilm, la Flm;

- la *destra sindacale*, diffusa soprattutto nelle regioni del Sud, nell'agricoltura e tra le componenti più moderate e filogovernative, favorevole allo status-quo. Riferimenti: Uil e minoranza antiunitaria della Cisl;

- l'*area centrale*, anch'essa diffusa trasversalmente nelle categorie, nei territori e nelle componenti politiche, avente come obiettivo la creazione di inediti equilibri fra le confederazioni con le nuove dinamiche sociali. Quest'area ospita soprattutto le maggioranze confederali Cgil e Cisl che, dopo la trincea difensiva della Federazione unitaria del 1972, riprendono in mano la situazione, interiorizzando il salto dell'*autunno caldo*, uscendo dall'angolo e replicando alle sfide più ardite del sindacalismo dell'industria, mantenendo il clima unitario, ricominciando nel contempo una loro vicinanza competitiva.

I nomi delle aree sindacali, che Loreto utilizza, non mi convincono. Mentre condivido in pieno il peso che egli attribuisce alle culture sindacali, alle concezioni della Cgil, della Cisl, della Fim e di altre strutture. Infatti esse costituiscono il patrimonio e l'identità di ciascuna organizzazione e corrispondono al loro modo di affrontare i contenuti reali dell'azione e della memoria sindacali. Nella vicenda unitaria, ieri e oggi, i fattori culturali sono stati e sono sovente prevalenti, ciò soprattutto nelle relazioni fra la Cgil e la Cisl.

5. Era possibile?

Loreto spiega le colpe e le responsabilità dei singoli attori. Al di là di essi, si possono vedere altri fattori che hanno concorso. L'euforia ideologica ed espressiva di quegli anni si coniuga con forti domande rivendicative. Ma le possibilità redistributive si riducono nel corso del decennio settanta, con riferimenti iniziali alla crisi petrolifera. Gli stessi documenti sindacali insistono a parlare della crisi economica e dei suoi effetti sociali⁶. La costituzione della Federazione unitaria, con la ripresa della funzione di guida, tende a conseguire una sorta di graduale «istituzionalizzazione» delle domande continue e dei metodi di lotta propri degli anni unitari.

Vanno poi dovutamente considerate le difficoltà di una fusione effettiva fra Cgil e Cisl, che non fosse affrettata e con i piedi di argilla. Al momento del processo unitario – e a maggior ragione nei decenni che seguiranno – due elementi, l'uno legato fortemente all'altro, mettono in evidenza tali difficoltà.

Il primo riguarda linee e politiche all'interno delle rispettive culture e concezioni sindacali. Dopo il logoramento della Federazione unitaria riemergono le differenze con il ritorno a relazioni industriali e sindacali meno impetuose e meno aggressive; differenze che rispecchiano la linfa vitale delle due confederazioni e delle loro strutture. Pensiamo alle posizioni sugli assetti contrattuali e all'esordio della concertazione (capitolo undicesimo). Pensiamo ai contrasti e agli accordi separati (firmati da Cisl e Uil ma non dalla Cgil) per i contratti nazionali dei metalmeccanici, la categoria che è stata la più vicina all'ingresso dell'unità organica.

Il secondo elemento riguarda le dimensioni delle due confederazioni. Come sappiamo, per gli occupati attivi il rapporto Cisl/Cgil è dello 0,66 nel 1970 e dello 0,69 nel 1977. La Cgil ha evidentemente una dimensione maggiore ma anche la Cisl appare una grande organizzazione, rafforzata dalla costante tendenza a migliorare il rapporto a suo favore.

Se le fusioni riescono più facilmente quando uno dei due soggetti è più modesto dell'altro e ricerca o accetta di unirsi ottenendo alcune garanzie, questa soluzione non si addice al caso in questione. La Cisl è cresciuta troppo. Se le fusioni riguardano soggetti di uguale o quasi uguale entità,

⁶ Vedi Baglioni G. (2008), *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Bologna, Il Mulino.

esse sono rare e in genere non funzionano: la soluzione della diarchia appare intrinsecamente fragile, non solo per la sfera sindacale. In più si aggiunge la diversità di temperamento: possente e tradizionalista la Cgil, svelta e curiosa del nuovo la Cisl. Un po' come i leoni e le volpi di Vilfredo Pareto. In alcuni momenti, come vedremo, dagli anni ottanta a oggi, la mancanza dell'unità d'azione sarà dovuta a forti contrasti fra Cisl e Uil da una parte, Cgil dall'altra, su temi rilevanti.