

VERSO UN NUOVO SINDACATO

Il 9 marzo u.s. si è chiusa a Roma la Seconda Conferenza Unitaria dei Metalmeccanici, organizzata dalle federazioni FIOM-CGIL, FIM-CISL e UILM-UIL, alle quali aderiscono circa 860.000 lavoratori metalmeccanici pari al 70% del totale di questa categoria.

Preceduta da numerose assemblee di fabbrica e conferenze unitarie provinciali (alle quali hanno preso parte oltre mezzo milione di lavoratori), essa ha verificato la volontà unitaria della base e ha dato inizio alla **fase costituente del sindacato unitario dei metalmeccanici**, deliberando una serie di impegni: — estensione a tutte le fabbriche della elezione dei delegati e dei consigli; — superamento delle sezioni sindacali aziendali; — congelamento (ossia non rinnovo) delle commissioni interne; — tessera unitario per il 1972; — indizione, entro il 1971, del congresso del sindacato unitario di categoria che dovrà essere tenuto non oltre la primavera del 1972; — costituzione di sedi unitarie a livello zonale e provinciale.

Su posizioni prossime a quelle dei metalmeccanici si trovano ormai anche le federazioni dei tessili, degli edili, degli alimentaristi e dei chimici, e ciò mette in evidenza che il discorso sull'unità sindacale è ormai giunto a tale maturazione da dover necessariamente investire anche i livelli confederali.

I segretari generali, L. Lama per la CGIL, B. Storti per la CISL e R. Ravenna per la UIL, hanno portato alla Conferenza dei metalmeccanici un incoraggiamento caloroso — sia pur diversamente sfumato — e, prendendo atto della decisa volontà unitaria che animava la stragrande maggioranza dei delegati di questa categoria, hanno dovuto soprassedere, almeno per il momento, alle discussioni sulle « premesse di valore » (ossia sulla natura, la finalità e la collocazione internazionale del sindacato) e sulla paventata « unità a pezzi » (promossa cioè per singole categorie) che costituivano i temi di battaglia posti sul tappeto da quei sindacalisti che non ritengono oggi obiettivamente possibile, data la tuttora composita struttura sindacale, dar vita a una stabile unità organica.

Anzi, i segretari confederali hanno colto l'occasione per rendere pubbliche le **decisioni prese dalle tre confederazioni**, nell'incontro delle rispettive segreterie tenutosi a Tarquinia pochi giorni prima, **in merito al processo di unificazione**. Tali decisioni comprendevano, oltre la celebrazione unitaria del primo maggio, la convocazione entro l'estate, da parte degli organi dirigenti confederali, dei Congressi straordinari, cui spetterà decidere lo scioglimento di ciascuna organizzazione, e successivamente la convocazione del Congresso costituente del sindacato unitario, previo

dibattito alla base di un documento circa la natura del sindacato, la sua autonomia e la sua collocazione internazionale; documento che avrebbe dovuto essere steso nello stesso mese di marzo, ma che non ha ancora trovato una sua stesura definitiva.

Questo notevole accumularsi di decisioni operative da parte dei vertici sindacali, aventi per oggetto la ristrutturazione della organizzazione stessa, è un chiaro indice delle profonde trasformazioni che si sono verificate alla base del mondo operaio e che tendono a rendere obsolete le tradizionali strutture sindacali.

In questo articolo ci proponiamo: — 1) di delineare brevemente le **nuove strutture** che sono emerse alla base dell'organizzazione dei lavoratori; — 2) di mettere in evidenza alcune **trasformazioni di carattere politico-culturale** che hanno influito sulla evoluzione organizzativa in corso; — 3) di seguire le **fasi più recenti** di questa evoluzione per farne risaltare le problematiche ivi implicate.

NUOVE STRUTTURE DI BASE

Le strutture tradizionali.

Nel settore dell'industria, l'attività sindacale è stata finora gestita quasi esclusivamente dalle **tre confederazioni** che ebbero origine dopo la scissione della CGIL-unitaria del 1948. Ciascuna di queste confederazioni si articola sostanzialmente in due strutture: la **struttura verticale**, che partendo dall'unità produttiva arriva per successive federazioni locali alla federazione nazionale di categoria (elettrici, chimici, ecc.) e che ha come funzione propria la rivendicazione degli interessi delle relative categorie di lavoratori, trovando nel rinnovamento del contratto l'attività più specifica e nelle corrispettive categorie imprenditoriali la controparte naturale; e la **struttura orizzontale**, che ai diversi livelli locali (importanti sono quelli provinciali e nazionale) riunisce e collega i rappresentanti di tutte le categorie, con la funzione essenziale di rappresentare globalmente gli interessi generali di tutta la classe lavoratrice e che ha come controparte le confederazioni degli imprenditori industriali e degli agrari e come interlocutori le forze politiche e le strutture di governo ai diversi livelli.

Alla base, nella fabbrica, il sindacato trova la sua legittimazione nella libera adesione dei lavoratori a una confederazione mediante l'iscrizione e il tesseramento che costituiscono obiettivamente le premesse per quelle **sezioni sindacali aziendali** (SAS) istituite verso la fine degli anni '50 per rispondere alle esigenze di decentramento sindacale, di penetrazione nei luoghi di lavoro e di sollecitazione alla partecipazione democratica, anche se di fatto tale istituto non ha avuto una generale diffusione e una notevole vivacità, forse anche perchè non ha trovato un riconoscimento contrattuale. Nello Statuto dei lavoratori recentemente en-

trato in vigore e nei susseguenti contratti vengono invece riconosciuti dei **rappresentanti sindacali aziendali** (RAS), designabili dai relativi sindacati, con lo scopo di organizzare all'interno della azienda l'attività sindacale. In tal modo le varie organizzazioni sindacali ottengono, oltre agli indispensabili finanziamenti forniti dalle quote di iscrizione, quel contatto con la base e quelle informazioni che sono necessarie per svolgere la loro opera di tutela degli interessi dei lavoratori, per stipulare i contratti e per programmare le varie rivendicazioni. Ma l'organo meglio configurato (perchè giuridicamente riconosciuto fin dal 1953) di rappresentanza operaia e anche di presenza sindacale nella fabbrica è stato finora la **commissione interna**, eletta da tutti gli operai (anche non sindacalizzati) e avente come funzione precipua la gestione dei contratti, ossia il controllo dell'adempimento delle clausole in essi contenute e il mantenimento dei collegamenti con le strutture sindacali esterne alla fabbrica.

Le nuove strutture: delegati e consigli.

1. E' a questo livello di base che si sono verificate di recente delle trasformazioni che impongono ora una ristrutturazione dell'organizzazione sindacale (1).

Quando, all'incirca nel 1968, i lavoratori rimisero in discussione in sede aziendale i contratti nazionali esigendone l'integrazione mediante la contrattazione articolata, in particolare per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro (cottimi, ritmi, qualifiche, ecc.), la **gestione della lotta rivendicativa** prese a passare in un certo numero di grosse aziende dalle **organizzazioni sindacali alla base operaia**.

In alcuni casi (come per es. alla FIAT) questa svolta è stata frutto anche di atteggiamenti di contestazione verso la stessa burocrazia sindacale ritenuta ormai integrata nel « sistema »; in altri sono stati i sindacati stessi a promuovere il nuovo corso; più generalmente si è trattato di un intreccio fra l'azione dei sindacati e la volontà di partecipazione della base, la quale, sentendosi sempre più direttamente impegnata in una lotta per superare le condizioni di sfruttamento sul posto di lavoro, vuole gestirla in proprio e per condurre questa lotta esprime dal proprio seno i suoi capi.

Non si tratta evidentemente di attuare un piano accuratamente preparato in anticipo: è l'emergere in alcune zone del Paese di una esigenza di mobilitazione — maturata sotto i più diversi stimoli e orientata, a livello individuale, ai più disparati obiettivi — che, pur nella confusione di questi primi tentativi, vuole reagire contro quello che appare come un deterioramento della situazione generale ed eliminare dalla fabbrica certe condizioni disumanizzanti di lavoro, che la strategia sindacale precedente si accontentava invece di « monetizzare », ottenendo cioè, come loro contropartita, degli incrementi salariali.

(1) Cfr. R. AGLIETA, B. BIANCHI, P. MERLI-BRANDINI, *I delegati operai - Ricerca su nuove forme di rappresentanza operaia*, Colnes Edizioni, Roma 1970.

In queste aziende le **assemblee degli operai** dei vari gruppi omogenei di lavorazione diventano il fondamento della nuova organizzazione. In tali assemblee, tutti, senza distinzione di appartenenza politica o sindacale, sono sollecitati a esprimere il proprio parere e unitariamente cercano di formulare una base per le loro rivendicazioni. Un **delegato** per assemblea, da questa democraticamente eletto per l'abilità dimostrata nel farsi interprete delle esigenze di gruppo, le porterà poi al **consiglio di fabbrica** (costituito dall'insieme dei delegati e perlopiù anche dai rappresentanti sindacali di azienda) per delineare insieme la piattaforma rivendicativa globale e le forme di intervento che dovranno essere approvate e decise dall'assemblea di fabbrica.

La caratteristica profondamente innovatrice di queste strutture risiede nel fatto che il consiglio di fabbrica e i delegati che lo compongono devono sempre rimanere viva espressione delle assemblee di base: **democrazia nelle assemblee e revocabilità costante della delega** dovrebbero essere la garanzia contro le possibili deformazioni burocratiche delle nuove strutture che emergono e insieme una delle condizioni obiettive per il superamento della pluralità e della divisione delle organizzazioni operaie.

Infatti, prima ancora che si addivenisse alla autonoma elezione dei delegati da parte delle assemblee di base, le quali assumevano così completamente la gestione della lotta, le assemblee stesse cominciarono a rivendicare dai rappresentanti sindacali che conducevano le trattative con le direzioni aziendali il diritto di verificare se i contratti o le loro modifiche fossero accettabili o no.

Il banco di prova per questo tipo di organizzazione di base e l'occasione per la sua estensione a un notevole numero di aziende si ebbe nell'autunno 1969 — il cosiddetto « *autunno caldo* » —, in occasione della lotta per il rinnovo di molti contratti, e nel corso del 1970, con l'attuazione della *contrattazione articolata* a livello aziendale mediante la quale i contratti nazionali venivano integrati e adattati alle diverse condizioni delle varie aziende.

Da una inchiesta sulle aziende metalmeccaniche con oltre 500 dipendenti, condotta dalle tre federazioni di questa categoria, appare che alla fine del 1970, « *sulla base dei dati relativi a 41 province, su un totale di 1.250.000 addetti sono stati interessati alla elezione dei delegati 830 mila lavoratori, dei quali circa 450.000 iscritti ai sindacati. I delegati eletti sono risultati 22.609 e i consigli di fabbrica costituiti 1.400* » (2).

2. L'affermarsi di questo tipo di organizzazione operaia di fabbrica ha messo in crisi l'equilibrio finora esistente fra le tre confederazioni. Diventa sempre più difficile giustificare l'esistenza di strutture separate quando la base, che dovrebbe in esse rispecchiarsi, va scoprendo l'unità. Questo assume poi un particolare

(2) *FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL, Seconda conferenza unitaria dei metalmeccanici - Documentazione su delegati e consigli di fabbrica, Roma 1971, p. 3.*

valore nella situazione attuale, che vede il sindacato profondamente impegnato in una azione intesa a ottenere dalle forze politiche e dai pubblici poteri la realizzazione delle riforme, azione in cui un sindacato unitario potrebbe godere di una forza di pressione notevolmente più incisiva.

Inoltre, in presenza delle nuove strutture, i collaudati strumenti di inserimento dei sindacati nelle fabbriche (le SAS e le commissioni interne) vengono a perdere molte delle loro funzioni, e lo stesso tesseramento separato suscita non poche perplessità.

D'altra parte, il consiglio di fabbrica, mentre da un lato sembra **prefigurare l'organizzazione sindacale della classe operaia non più internamente divisa** per motivi ideologico-politici ma riunita nel perseguimento della propria emancipazione sul posto di lavoro e di una più incisiva partecipazione nel promuovere l'evoluzione sociale del Paese, dall'altro lato, rinunciando ad ancorarsi alle strutture sindacali sembra esporsi a notevoli **rischi di involuzioni corporative**, compromettendo proprio quell'unità più vasta di cui potrebbe essere la prefigurazione.

Sono questi sostanzialmente i motivi per cui i delegati metalmeccanici si sono imposti, in questa fase costituente del loro sindacato unitario, di costituire dei **consigli di zona e di quartiere** (primo livello di una struttura orizzontale) per affrontare con delegati di altre categorie problemi che possono insorgere fuori della fabbrica (trasporti, inquinamento, ecc.), e per trovare quindi forme di collegamento e di inserimento nelle strutture orizzontali a livello più elevato, tuttora appannaggio delle tre separate confederazioni.

Allo stesso tempo, come si è detto, le **confederazioni** sentono di non poter più controllare completamente questa volontà unitaria di base e, sia pure con diverso entusiasmo e con diverse prospettive a riguardo dei tempi e delle procedure da seguire, hanno deciso di affrontare il **processo di unificazione e di rinnovamento** delle proprie strutture per operare una saldatura con il processo unitario che sale dal basso.

LE TRASFORMAZIONI DEL MONDO OPERAIO

Le trasformazioni tecnico-organizzative delle strutture di rappresentanza del mondo del lavoro sin qui tratteggiate sembrano doversi interpretare come un processo di adeguamento a trasformazioni più profonde che hanno investito la globalità del mondo operaio e insieme come un processo di interazione e di difficile sintesi tra le caratteristiche più qualificanti delle diverse organizzazioni sindacali, in particolare della CGIL e della CISL.

Trasformazioni politico-culturali.

1. Nella realtà italiana i rapporti tra le varie confederazioni sindacali sono sempre stati profondamente **condizionati dalla evoluzione dei rapporti tra i partiti**, data la loro dipendenza, perlomeno ideologica, da essi. Basti ricordare la scissione della CGIL unitaria nel 1948, avvenuta in seguito all'uscita del PCI e del PSI dal Governo nel maggio 1947 e sulla scia della vittoria elettorale della DC nell'aprile 1948, e i tentativi di una ulteriore scissione della CGIL nel 1966 — nel clima della riunificazione tra PSI e PSDI — per dar luogo alla formazione di un sindacato in cui convergessero tutti i socialisti. Inoltre, sia la CGIL che la UIL riconoscono tuttora nel loro interno correnti di derivazione partitica e trovano in questa situazione una notevole fonte di problemi anche in ordine all'unità sindacale.

Tuttavia, il tipo di trasformazioni ora in corso nel campo sindacale sembra fondarsi prevalentemente su **fenomeni di indole più generale**, che possono anche aver trovato nelle vicende dei partiti una importante funzione di mediazione — inibente o esaltante secondo i casi —, ma che già per la loro stessa natura sono stati in grado di modificare profondamente atteggiamenti e orientamenti.

A livello di **politica internazionale**, la fine della guerra fredda tra i blocchi orientale e occidentale e la destalinizzazione avviata da Krusev a partire dal XX Congresso del PCUS hanno certo contribuito notevolmente a sdrammatizzare sul piano nazionale i rapporti con le forze comuniste o quelle ad esse collegate. L'intuizione togliattiana della **via italiana al socialismo** ha potuto essere ulteriormente approfondita e maggiormente propagata tra le masse organizzate — pur lasciando sussistere in esse una vasta gamma di possibili interpretazioni — con il risultato che la contrapposizione radicale tra le forze democratiche e quelle di estrema sinistra incominciò gradualmente a trasformarsi in un confronto su temi e soluzioni di specifici problemi di interesse comune, pur senza riuscire a dare la garanzia che su temi di fondamentale importanza (quali la democrazia, la libertà, ecc.) ci fosse identità di linguaggio.

In campo cattolico, il progressivo attenuarsi delle direttive da parte della gerarchia in materia di scelte elettorali dei cattolici italiani e la venuta di novità portata dal Concilio Vaticano II, particolarmente per quanto riguarda la libertà di coscienza, il riconoscimento dell'autonomia dei laici nell'attività temporale, il tema della « Chiesa dei poveri », suscitavano **in alcuni settori**, specialmente giovanili, una profonda **crisi ideologica**, che trovò fra l'altro una sua manifestazione sia, presso alcuni, nella ricerca del dialogo con i marxisti sia, presso altri, in una riscoperta del marxismo stesso almeno come metodo di analisi della società capitalistica. Tali motivi di crisi ideologica acquisivano maggiore rilevanza per il contemporaneo svilupparsi di un fenomeno di più vaste dimensioni qual è l'intenso processo di secolarizzazione del-

la nostra cultura, collegato con la particolarmente rapida industrializzazione del Paese.

Parallelamente, **in campo marxista**, si prendeva progressivamente coscienza che in larghi settori cattolici, sia in circoli di ricerca culturale sia in gruppi socialmente e politicamente impegnati, era andata maturando, nel quadro di un umanesimo di ispirazione cristiana, una serie di orientamenti e di posizioni socialmente avanzate, e in particolare una vivace critica dell'assetto neocapitalistico; e ciò **contribuiva a far cadere antichi pregiudizi** nei confronti dei cattolici stessi e favoriva tentativi di incontro a mezza strada.

Inoltre, **il rapido passaggio da una società rurale a una società urbano-industriale** poneva nei vasti settori interessati da questo fenomeno l'esigenza di un superamento della mentalità, dei valori e dei modi di porsi tradizionali nei confronti della società e delle sue istituzioni; ma tale superamento veniva reso particolarmente arduo dal fatto che la nostra società industriale, pur avendo saputo crearsi moderne ed efficienti strutture produttive, è invece rimasta anchilosata in molte sue strutture politico-amministrative e si è mostrata incapace di vere innovazioni culturali, e non era quindi in grado di fornire quei nuovi schemi culturali di riferimento necessari per inserirsi in modo armonico e insieme critico nella « nuova » struttura sociale.

Di conseguenza, si veniva diffondendo una situazione di soggettiva incertezza e sfiducia, che induceva al disinteresse per la vita politica, ma anche di **disponibilità al nuovo** e di volontà di sperimentazione che, non trovando adeguati canali istituzionali, tendeva a esprimersi in una proliferazione di circoli culturali e di gruppi di attività politica, impegnati, in funzione di contestazione, a sensibilizzare la base popolare.

Parallelamente a queste trasformazioni di carattere socio-culturale, anzi in parte a motivo di esse, è andata approfondendosi a livello di massa la **comprensione del fenomeno economico e delle sue strette connessioni con quello politico-sociale**, la quale favoriva l'acquisizione di una più consapevole partecipazione alle lotte del movimento operaio.

2. La recessione economica del 1964, che ridimensionava il « miracolo italiano », da un lato diede inizio a un periodo di intensa ristrutturazione interna delle aziende per ricostruire « l'equilibrio tra costi e ricavi », gravemente compromesso — secondo gli imprenditori — dalle eccessive rivendicazioni salariali, e dall'altro contribuì a determinare un riflusso nell'impegno del governo di centro-sinistra ad attuare il programma di profonde riforme che lo aveva qualificato.

L'aumento della disoccupazione che ne risultò e la **scarsa efficienza del governo**, prestarono il fianco ad una facile **critica da sinistra** sempre più condivisa oltre che dai lavoratori di indirizzo marxista anche da un crescente numero di giovani leve di operai militanti nei sindacati democratici. Si sosteneva che fossero en-

trate in azione le « vendette del sistema », il quale non poteva tollerare che gli interessi del capitale fossero espropriati, anche solo in parte, del potere che da sempre avevano esercitato sul Paese. Si metteva inoltre in evidenza come nell'organizzazione sociale di tipo capitalistico la classe lavoratrice fosse la « variabile dipendente » del sistema, destinata a portare il peso non solo dello sfruttamento sul posto di lavoro, ma anche — con la disoccupazione e con la carenza di servizi sociali — degli errori insiti in uno sviluppo caotico, come è quello che si attua in un'ottica puramente privatistica.

Il duro atteggiamento assunto dalla Confindustria, la propagandata accusa mossa ai sindacati di aver provocato la recessione con una politica rivendicativa irresponsabile, la volontà di imporre una sosta nelle rivendicazioni, l'insabbiamento delle riforme, e i tentativi di indebolire il sindacato sia coinvolgendolo in decisioni di carattere macroeconomico (con le cosiddette « riunioni triangolari » tra governo, Confindustria e sindacato) sia sollecitando la scissione della CGIL con l'uscita da essa della corrente socialista, erano facilmente interpretati come palese conferma della capacità delle forze capitalistiche di ricattare il governo e le forze politiche, camuffando la volontà di ripristinare il potere perduto nelle lotte sindacali con esigenze di recupero della competitività internazionale della nostra industria.

Questo tipo di interpretazioni — tradizionali tra gli affiliati ai partiti di estrema sinistra e alla CGIL — trovarono una nuova centrale di diffusione nel *Movimento studentesco*, il quale, nella persuasione dell'esistenza di un rapporto strumentale tra formazione universitaria e società borghese era giunto alla conclusione che non sarebbe stata possibile una vera riforma universitaria senza contemporaneamente trasformare la società in senso anticapitalistico. Perciò, oltre ad unire le proprie schiere a quelle degli operai in occasione delle grandi manifestazioni di massa, iniziò una costante opera di « penetrazione culturale » tra i lavoratori, specialmente nelle grandi città e nei complessi industriali del Nord, sia a livello di fabbrica che di quartiere.

Risultarono particolarmente ricettivi a tale diagnosi della crisi della società e alle sollecitazioni verso una soluzione rivoluzionaria della crisi stessa le notevoli masse di *giovani immigrati* che, pur avendo trovato un posto di lavoro nelle grandi industrie, non riuscivano a trovare un vero inserimento nella società sia per l'obiettivo precarietà di beni essenziali quali alloggi adeguati, trasporti pubblici, ecc., precarietà che li relegava spesso in autentici ghetti marginali, sia per il caratteristico shock culturale che si subisce nel rapido passaggio da un ambiente rurale-tradizionale a uno metropolitano-industrializzato. Da un punto di vista politico, anche l'esperienza del « maggio francese » contribuì senza dubbio a suscitare e diffondere uno spirito rivoluzionario.

E' in questo humus ideologico-politico che si svilupparono i gruppi della cosiddetta *sinistra extraparlamentare*, alcuni dei quali si caratterizzavano per un notevole grado di combattività e ingegnosità nell'adozione di nuovi metodi di lotta, portando avanti prevalentemente a livello di « prassi rivoluzionaria » la loro opera di sensibilizzazione delle masse, mentre altri, pur non trascurando

rando di impegnarsi nella prassi, sembravano privilegiare un impegno di verifica teoretica della strategia rivoluzionaria. Questi gruppi, spesso derivati dal Movimento studentesco o perlomeno con esso strettamente collegati, pur muovendosi nell'area dell'analisi marxista, sono frequentemente in polemica tra loro e quasi sempre **in polemica contro i sindacati e gli attuali partiti di sinistra** la cui azione rivendicativa caratterizzata da un certo pragmatismo e la cui attività politica ormai orientata in senso riformistico sono ritenute obiettivamente coerenti con le esigenze stesse del sistema, cioè finalizzate alla sua razionalizzazione e al suo sviluppo, tali quindi da costituire una rinuncia di fatto ad incidere sugli equilibri attuali di potere. Inoltre, nella loro struttura e nel loro modo di gestire le lotte essi ravvisano metodi autoritari e verticistici per nulla rispondenti alle esigenze di autentica democrazia, definita come autogestione della base, cui solo dovrebbe competere la determinazione degli obiettivi e dei metodi di lotta.

E' da queste profonde trasformazioni di carattere culturale e politico che emerse quella forte **volontà di partecipazione** che si esprimeva in un frequente ricorso a riunioni assembleari nel corso delle quali si approfondiva il senso di solidarietà, una più lucida consapevolezza dei motivi della lotta, un arricchimento dei temi di rivendicazione e la sensazione esaltante di essere in grado, nella riscoperta unità d'azione, di gestire in proprio il processo di autoliberazione sul posto di lavoro e nella società. Da tali riunioni assembleari presero gradualmente origine le nuove strutture unitarie di base.

« Sindacalizzazione » della contestazione.

1. Ma se da un lato il sorgere e l'affermarsi spontaneo di questo tipo di organizzazione unitaria ha segnato in positivo un notevole incremento di partecipazione operaia sia sul terreno dei problemi specifici del mondo del lavoro, sia su quello dei problemi più generali inerenti allo sviluppo della società, dall'altro lato non si può negare che la presenza, in funzione trainante, di gruppi estremisti nel corso di questa evoluzione abbia posto un serio problema, oltre che alla controparte padronale, anche all'organizzazione sindacale. La riscoperta unità operaia non poteva venire fedelmente interpretata da una organizzazione sindacale divisa, la quale — appunto per questo — si trovava esposta alle più severe critiche da parte dei nuovi leader operai.

Tuttavia — e sta qui l'aspetto caratteristico della situazione italiana rispetto alla contestazione esplosa nei Paesi del mondo occidentale — **tale fenomeno è stato in buona parte appropriato e assorbito dai sindacati**: si è verificata una sorta di sindacalizzazione della contestazione.

Una spiegazione di questo fatto deve necessariamente tener conto di **diversi fattori** che hanno cooperato nel favorire questo esito.

Anzitutto, il sia pur leggero ritardo con cui l'esplosione della contestazione è avvenuta tra noi, rispetto al suo scoppio in Germania e in Francia, ne ha favorito una mediazione di carattere ideologico da parte dei vari gruppi di contestatori che unificarono i motivi di tensione, emergenti in forme piuttosto confuse nella società, in una certa visione d'insieme, la quale individuava nei rapporti di produzione di tipo capitalistico il punto nevralgico del problema, e perciò tendeva a mobilitare gli sforzi per rovesciare tali rapporti, concentrando nelle fabbriche il maggior impegno contestativo. Altro fattore è stato la presenza di un forte partito comunista strettamente collegato con la CGIL, il quale, col suo notevole influsso su ampi strati del mondo operaio, ha potuto abbastanza persuasivamente rivendicare alla propria azione politica il perseguimento degli obiettivi fondamentali della contestazione stessa, stigmatizzando però i metodi eversivi e gli intendimenti anarcoidi e pansindacalisti — da esso qualificati velleitari e piccolo-borghesi — e ricostruendo così uno spazio di credibilità per la presenza della struttura sindacale.

D'altra parte, questa **struttura sindacale** stessa — almeno nelle sue federazioni più vivaci — si era **profondamente trasformata** ringiovanendo i quadri, accogliendo e promuovendo il dibattito interno, instaurando un rapporto più stretto con la base. La maggiore flessibilità e recettività derivanti da queste modificazioni resero queste categorie sindacali capaci di inserirsi attivamente nel fenomeno contestativo e di svolgere così un'azione di recupero dei dissenzienti. Il metodo usato è consistito essenzialmente nel sollecitare tutta la base operaia mobilitabile a partecipare alla discussione e alla formulazione delle decisioni e nel portare il proprio contributo di realismo nell'approfondimento dei temi che emergevano dal dibattito.

2. Da questa esperienza le federazioni sindacali coinvolte hanno acquisito l'urgenza di un maggior **impegno politico**, che nella sua accezione minimale si fonda sulla certezza che per conseguire una promozione reale del lavoratore non è sufficiente migliorare la situazione in fabbrica (con rivendicazioni in materia di salari, di orari, di diritti sindacali, ecc.), ma occorre preoccuparsi anche di quanto avviene fuori di essa, dove certe politiche monetarie, fiscali, di pianificazione del territorio, ecc. incidono notevolmente sulle condizioni della classe operaia.

Nel discorso sulla politicizzazione del sindacato si sentono però anche altre voci oltre a quella sopra espressa, tipicamente pragmatica, fatta propria dalle confederazioni. L'espressione **confittualità permanente** è diventata sempre più di uso comune, ma i contenuti che con essa si vogliono esprimere ricoprono una vasta gamma che va dal concetto del Galbraith di « potere contrapposto », caratteristico dell'equilibrio dinamico di una società pluralista, a quello della lotta di classe marxista, della quale si esclude (ma non da tutti) il ricorso alla rivoluzione violenta. Specialmente in quelle federazioni sindacali — ormai operanti in modo unitario — che più furono coinvolte nel dibattito e nell'azione di recupero delle frange estremiste, si è formato, per una sorta di osmosi culturale, un vasto consenso sulla valutazione del rappor-

ti di produzione capitalistici come fondati su interessi irriducibilmente contrapposti e quindi sull'impegno a privilegiare nell'azione rivendicativa, più che la finalità contrattuale, quella politica, consistente nel suscitare e sviluppare nelle masse una coscienza di fondo antagonista all'azienda e al sistema capitalistico di cui essa è espressione. In questa concezione, la lotta contro l'« autoritarismo padronale » è protesa alla conquista di un sempre maggiore potere in fabbrica per arrivare al superamento dell'attuale sistema capitalistico verso una società autogestita tutta da inventare.

L'enucleazione di alcune trasformazioni politico-culturali sin qui fatta non ha avuto la pretesa di delineare in modo esauriente l'evoluzione culturale della nostra società. A tale scopo altri fattori avrebbero dovuto essere presi in considerazione. Neppure ha preteso di avallare l'ipotesi che il maggior impegno politico rilevato e la più approfondita e più diffusa comprensione dell'interpretazione marxista del sistema capitalistico siano realtà verificatesi a livello delle masse lavoratrici; le quali, invece, potrebbero aver reagito positivamente alla mobilitazione rivendicativa sostanzialmente per gli stessi motivi per cui sindacati caratteristicamente non politicizzati come quelli americani riescono a organizzare imponenti azioni rivendicative. Si è solamente cercato di dare qualche spiegazione al fatto nuovo della contestazione sindacalizzata e della carica politica (lasciando a questo termine tutta la sua vasta gamma di accezioni) di cui vengono investite le rivendicazioni dei lavoratori soprattutto da parte dei numerosi nuclei fortemente ideologicizzati, ai quali proprio la sindacalizzazione della contestazione ha creato le condizioni ottimali per un'attività di sperimentazione e di verifica.

E' tuttavia ovvio che la presenza tra le masse lavoratrici di questi nuclei attivi ha esercitato ed esercita un'azione di *sensibilizzazione culturale* che, anche se recepita a livelli di grande semplificazione teorica, può essere certamente in grado di influire in modo abbastanza determinante sul comportamento, e, soprattutto, è di stimolo nel dilatare e nell'arricchire di spunti critici quelle aree intellettualmente più attive che con la loro azione modificano, sia pur lentamente, gli schemi di pensiero e i modelli di comportamento della società.

Trasformazioni nella concezione del sindacato.

Le premesse per il nuovo sindacato che sta faticosamente nascendo dall'incontro tra le nuove strutture unitarie di base e la riunificazione o rifondazione delle strutture confederali, si possono individuare, oltre che nelle modificazioni culturali esaminate, nella interazione tra le diverse concezioni del sindacato (quella della CGIL da una parte e quella della CISL e UIL dall'altra) la quale ha portato a evoluzioni in entrambi i campi nel senso di un lento processo di omogeneizzazione o perlomeno di una diminuzione di reciproca contrapposizione e di un mutuo arricchimento.

1. Il modo della **CGIL** di concepire l'attività sindacale si è tradizionalmente ispirato e si ispira tuttora largamente all'**analisi marxista dell'evoluzione della società capitalistica**; analisi che identifica nel potere economico gestito da gruppi privati il fattore

determinante sia dello sfruttamento e delle contraddizioni presenti nella società, sia del suo modo squilibrato di evolversi (3).

Proprio in forza di questa ispirazione anticapitalistica, la CGIL non si pone tanto come un'associazione di lavoratori che intendano difendere particolaristicamente i loro interessi, ma come un **movimento delle classi sfruttate**, prive cioè dei mezzi di produzione, o comunque economicamente dipendenti da un potere economico maggiore (comprendenti quindi anche gli artigiani, i professionisti e i piccoli industriali e commercianti), movimento che ha per **obiettivo di modificare il tipo di sviluppo globale della società**, e propone a questo scopo interventi di carattere economico e istituzionale a livello generale (tipici in questo senso il Piano del lavoro del 1949 e la tradizionale insistenza sulle riforme di struttura). Per riuscire ad esercitare questo influsso « politico » nella società la CGIL si sente impegnata, più ancora che a vincere delle lotte contrattuali, a sollecitare con la rivendicazione stessa la **formazione di una coscienza di classe**, vale a dire a far acquisire alle masse la consapevolezza di essere in una situazione subalterna di fronte al potere economico.

Da questa impostazione di fondo deriva che, appunto perchè si vuole che il sindacato sia funzionale alla formazione della coscienza di classe, esso deve essere **aperto a tutti i lavoratori indipendentemente dalla loro ideologia** (la CGIL ha sempre asserito di essere un sindacato a-ideologico (4), anche se non a-politico); e inoltre che le lotte devono essere gestite unitariamente in funzione di tutta la classe, senza cedere a corporativismi settoriali o aziendali.

L'anticapitalismo della CGIL — escluso il breve periodo dell'immediato dopoguerra quando era diffusa nel mondo comunista la persuasione che entro breve tempo il capitalismo dovesse crollare — non ha inteso essere eversivo del sistema socio-politico, nel quale riconosce la presenza di una Costituzione ricca di valori positivi, e di forze politiche impegnate ad attuarne una progressiva realizzazione; ma concentra la sua attenzione contro i monopoli e il conseguente modo di accumulazione e di produzione orientato secondo il criterio del profitto privato, il quale sarebbe all'origine degli squilibri caratteristici della società capitalistica. Per questo la CGIL ritiene di poter esercitare un ruolo costruttivo nell'evoluzione della società con la sua forza di contestazione e di pressione sulle forze politiche e sugli organi di governo.

2. La **CISL**, d'altra parte, ha tradizionalmente interpretato l'evoluzione della società secondo la **teoria dello sviluppo artico-**

(3) Cfr. G.P. CELLA, B. MANGHI, R. PASINI, *La concezione sindacale della CGIL: un sindacato per la classe*, ACLI - Collana ricerche, Roma 1969.

(4) L'anticapitalismo della CGIL non sarebbe in contraddizione con il suo porsi come sindacato a-ideologico in quanto l'atteggiamento anticapitalistico non sarebbe il frutto di una « deduzione » da una ideologia che già prefigura il tipo di società da realizzare (compito, questo, del partito), ma di un'analisi « induttiva » del sistema capitalistico così come esso è e si manifesta.

lato dei centri di potere, caratteristico di una società pluralistica, per cui la collocazione del sindacato sarebbe quella di un'associazione operante nella sfera del privato collettivo tramite l'azione contrattuale che costituirebbe l'espressione di partecipazione e di autogoverno dei gruppi sociali. Le premesse di valore dell'azione sindacale dovrebbero essere, secondo tale concezione, il pieno rispetto della libertà e dignità di ogni persona umana, non subordinabile ad alcuna visione ideologica particolare e ad alcuna struttura di potere, e la piena accettazione del metodo democratico per gli individui e per i gruppi.

Coerentemente con il suo porsi nella società come un'associazione per la tutela e la promozione degli interessi dei soci, la CISL diede un notevole impulso alla contrattazione e avvertì subito il bisogno di approntare dei quadri dotati della necessaria preparazione tecnica (a differenza della CGIL dove i quadri provenivano frequentemente dal partito con formazione prevalentemente politica). Inoltre, adottò fin dai primi suoi anni il metodo della contrattazione articolata che sconvolgeva la prassi allora vigente di forte centralizzazione dell'attività contrattuale, monopolizzata dalle confederazioni sia sul versante degli imprenditori che su quello dei lavoratori. Questo nuovo metodo di gestire l'attività rivendicativa ha avuto almeno due conseguenze che gradualmente si rivelarono di notevole portata positiva.

All'interno della struttura sindacale si è sentita l'esigenza di un più profondo contatto con la base operaia e con i concreti problemi della vita di fabbrica, senza la cui conoscenza era impossibile preparare una adeguata piattaforma di rivendicazioni. D'altra parte, questo più intimo contatto con la vita dell'azienda ha reso il sindacato molto più avvertito delle profonde trasformazioni tecnologiche che in essa si verificavano e le cui ripercussioni si sarebbero esercitate in seguito sulla società. A livello della base lavoratrice, questo tipo di contrattazione ha sollecitato in misura molto maggiore l'interesse per gli obiettivi delle rivendicazioni e la partecipazione ad esse; anzi la maggiore specificità e concretezza di tali obiettivi ha cominciato a rendere possibile una certa unità d'azione tra i diversi sindacati: già negli scioperi per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici del 1959, davanti ai cancelli della FIAT si potevano vedere i primi cartelli CGIL-CISL.

3. Il continuo reciproco confronto tra le organizzazioni sindacali, in concorrenza tra loro nell'interpretare le giuste esigenze di promozione dei lavoratori, ha messo in evidenza diverse caratteristiche e ha offerto spunti per una spontanea autocritica, oltre che la possibilità di una verifica, sia pur parziale, della validità delle rispettive posizioni.

Così la CGIL si è resa conto che la contrattazione articolata, pur essendo esposta al rischio di una degenerazione corporativa, rendeva possibile una notevole mobilitazione della base, anche per rivendicazioni di più ampio respiro, per cui se voleva realmente suscitare nei lavoratori una coscienza di classe non poteva rinunciare a interessarsi delle condizioni reali della loro vita in azienda. Nel Congresso del 1956, infatti, benchè una certa nostalgia

per le grandi lotte generali e indifferenziate del passato fosse ancora viva, si affermò la necessità dell'**articolazione contrattuale**, e in particolare di quella aziendale, per la possibilità che essa offre di allargare i contenuti tradizionali dell'attività negoziale e di condurre lotte vittoriose in seno ai complessi monopolistici, e così più efficacemente contrastare la logica di accumulazione capitalistica. Ma proprio nell'attuazione di tale scelta ebbe modo di fare una diversa esperienza della realtà aziendale, acquistando la consapevolezza che ogni attività contrattuale con la quale il sindacato cerca di contrastare l'esercizio del potere padronale, pur esprimendosi come contrapposizione ad esso, implica anche un certo grado di integrazione.

Inoltre, mentre nei primi tempi i quadri sindacali della CGIL provenivano in larga misura da quelli del partito dove avevano ricevuto una formazione prevalentemente politica che li portava a orientare l'attività sindacale verso gli obiettivi generali perseguiti dalla politica del partito, in seguito si formarono scuole sindacali i cui contenuti hanno gradualmente lasciato più spazio a una formazione tecnico-sindacale, conferendo una maggiore autonomia all'impegno sindacale stesso.

Nella CISL, specialmente in seguito all'esame delle conseguenze della recessione del 1964, si cominciò a rendersi conto che la visione della società come di un equilibrio, sia pur dinamico, tra molti centri di potere — ivi comprese le varie organizzazioni sindacali — poteva essere un po' troppo irenica e astratta; e nel Congresso del 1965 una esigua minoranza composta di sindacalisti « tecnici » cominciò a prospettare la necessità di accedere a una **visione più politica** del sindacato se si voleva veramente migliorare le condizioni dei lavoratori dipendenti. Da qui la riscoperta e l'accentuazione del **sindacato come movimento di promozione generale della classe lavoratrice**, in posizione antagonista rispetto alla logica del capitale, e perciò teso alla conquista di un maggior potere dentro e fuori l'azienda per riuscire a trasformare profondamente le condizioni di lavoro e l'assetto stesso della società. Nel Congresso del 1969 tale minoranza si avvicinava ormai al 50%.

Frutto di questo processo di relativa omogeneizzazione e della spinta unitaria che saliva dal basso, è stata l'elaborazione di una **strategia comune di rivendicazione sindacale** che potrebbe essere la figurazione delle linee di azione di un sindacato unito.

Tale strategia si articola in due direzioni: *all'interno della fabbrica*, seguendo la logica della contrattazione articolata, si vuol controllare il potere della direzione aziendale nel determinare i livelli retributivi ma più ancora le modalità e le condizioni di lavoro (equiparazione normativa tra impiegati e operai, durata del lavoro, premi di produzione, ritmi, qualifiche, pericolosità e nocività ambientali, ecc.); *all'esterno dell'azienda*, esplicitando la propria carica politica, si vuol esercitare una forte pressione sui partiti e sugli organi di governo perchè si attuino quelle riforme di struttura e quegli interventi di carattere generale volti a superare gli squilibri e le discriminazioni tuttora presenti nella nostra società.

TAPPE DELL'UNITA' SINDACALE E SUOI PROBLEMI

1. La decisione delle segreterie confederali di fissare le tappe per l'unificazione delle confederazioni in modo che questa si attuasse più o meno contemporaneamente con la fondazione della federazione unitaria dei metalmeccanici e di quelle ugualmente unitarie delle altre categorie che la stanno seguendo, era stata preceduta da diversi tentativi. Nel 1966, sotto lo stimolo dei progressi realizzati nell'unità d'azione, particolarmente da parte di alcune categorie, si intavolarono **discussioni interconfederali sulle cosiddette « premesse di valore »**, discussioni con le quali si volevano esaminare e possibilmente appianare le divergenze esistenti sul modo di concepire la natura del sindacato e le finalità della sua azione. Dopo diversi incontri, pur constatando che i reciproci rapporti erano migliorati, si giunse alla conclusione che le divergenze su questioni di fondo non consentivano di procedere a forme di unità organica.

Verso la fine del 1967 si ripresero gli incontri, impostati però sotto l'angolatura con cui li aveva proposti la CGIL l'anno precedente: non si voleva rimettere in discussione l'unità d'azione esigita dalla base, ma solo ricercare politiche sindacali concrete e comuni strategie di lotta. Si giunse in tal modo alla stesura di **documenti comuni** sulla occupazione, sulla programmazione e sulla sicurezza sociale, e a una impostazione unitaria delle rivendicazioni e della conduzione delle lotte.

Nei Congressi delle tre confederazioni che si tennero nel 1969, al centro dei dibattiti c'erano i **temi dell'autonomia del sindacato, della sua unità** e della rivendicazione di equilibri economici e sociali più avanzati. Per quanto riguardava il problema dell'unità, mentre la CGIL riteneva che lo sviluppo delle tendenze unitarie in corso richiedeva la realizzazione dell'unità organica in tempi abbastanza ravvicinati onde non suscitare situazioni involutive, la CISL subordinava tale processo alla condizione che ogni sindacato realizzasse « l'autogoverno dell'intera organizzazione e delle sue parti, la libera scelta dei dirigenti e l'eliminazione delle correnti politiche nel loro interno ». Tuttavia, nella persuasione che la spinta dal basso fosse abbastanza forte da riuscire a portare a maturazione il processo di unificazione, ciascuna confederazione si impose di attuare il principio della incompatibilità tra cariche direttive ed esecutive nel sindacato, da una parte, e mandati parlamentari o incarichi elettivi o di partito, dall'altra, rescindendo così il legame di dipendenza dei sindacati dai partiti.

2. Il **problema dell'autonomia** è senza dubbio il problema cruciale dell'unità sindacale. Negativamente, autonomia vuol essere indipendenza dai partiti, dal governo, dagli imprenditori e dallo stesso sistema economico così come attualmente opera. Il problema dell'incompatibilità si collega con questo aspetto negativo

dell'autonomia, e teoricamente ne sarebbe garanzia efficace qualora fosse possibile estenderla fin dove la necessità obiettiva lo richiede. Positivamente, invece, l'autonomia è la capacità del sindacato di crearsi una strategia, di esprimere una propria volontà politica. In questo senso l'autonomia sarebbe una sorta di coerenza tra i fini che ci si propone e gli strumenti per conseguirli, o, viceversa, tra la forza disponibile e i fini conseguibili con essa. La **difficoltà**, per l'attuazione dell'autonomia in questo senso positivo, nasce non tanto da collegamenti con altre forze esterne al sindacato, quanto da una eventuale inadeguata omogeneità all'interno del sindacato stesso e dal timore dei gruppi minoritari di essere costantemente disattesi, se non strumentalizzati.

Facendosi interprete di tale difficoltà, alla riunione dei Consigli generali delle tre confederazioni tenutasi a Firenze nell'ottobre del 1970 nel tentativo di sbloccare la situazione di stallo in cui si trovava il processo unitario, Lino Ravecca (segretario per la corrente socialdemocratica della UIL) ebbe a dire: « *Quando vogliamo sviluppare questo processo unitario [...] ci troviamo di fronte a un muro, ad una realtà alla quale non si può sfuggire con sotterfugi e con accuse reciproche di scarsa fede unitaria. Questa realtà è costituita dalla profonda divisione ideologica e politica della classe lavoratrice, divisione che non può non riflettersi sulle organizzazioni dei lavoratori e quindi sulle loro strategie [...]. Anche se siamo d'accordo sui contenuti rivendicativi [...] non è sufficiente a far ritenere maturo oggi il processo unitario. Non siamo d'accordo sui fini ultimi e sui temi di fondo [...] perchè troppi modi ci sono di cecipire la democrazia* ».

Coloro che sono favorevoli ad attuare l'unità in tempi brevi si rifiutano di impostare il problema in questi termini che logicamente condurrebbero al tentativo di armonizzare le diverse premesse di valore e così imporre a tutti un costo ideologico per garantire una base comune. Il loro atteggiamento si presenta permeato di **spirito pragmatico**: fissare delle regole di comportamento e in conformità con esse affrontare i problemi man mano che sorgono.

Nella stessa sede, L. Lama si esprimeva nei termini seguenti: « *Per me la regola delle regole è la democrazia. Dobbiamo dar fiducia ai lavoratori non solo della loro volontà unitaria, ma della loro capacità di creare il sindacato unitario. Alla base non possono esserci condizionamenti o remore: sul luogo di lavoro gli operai, gli impiegati, i tecnici, si riuniscono, eleggono i loro dirigenti, si danno un programma. Fanno il sindacato, insomma, come lo vogliono. Ci saranno dei problemi da discutere: li discuteranno, ma a modo loro, e lo faranno con saggezza* ». E più oltre, rispondendo direttamente a Ravecca: « *Anche un uomo come te, con le tue idee e con le tue esperienze penso possa benissimo militare nel sindacato unitario come quello che noi vogliamo creare. A condizione, ovviamente, che anche per te, come per tutti, la volontà democratica dei lavoratori e degli organi di direzione che essi esprimeranno sia sempre, non nel dibattito — che ha da essere libero —, ma nell'azione, la legge suprema, vincolante, senza appello* ».

Di fatto, lo spirito pragmatico cui sono improntate questa e molte altre analoghe prese di posizione non ha persuaso tutti, e sia alla riunione dei Consigli generali, sia in occasioni più recenti (5) alcuni settori della CISL e la maggioranza della UIL si sono dichiarati non soddisfatti delle proposte di soluzione finora presentate al problema dell'autonomia sindacale.

Si può comprendere la riluttanza di questi sindacalisti ad accettare il discorso unitario: essi infatti prevedono di venire a trovarsi in minoranza nel sindacato unitario e di dover pagare l'innegabile vantaggio dell'unità con la rinuncia ad elementi importanti della propria strategia. Inoltre la diffusa e vivace presenza nelle grandi aziende di gruppi politici di estrema sinistra e la ricostituzione in esse delle cellule del PCI fanno sorgere in essi il timore che, malgrado la rescissione di alcuni legami formali, il movimento sindacale resti esposto a influenze politico-partitiche. Per tali motivi essi sostengono il criterio di una incompatibilità estesa a tutti i livelli di rappresentanza sindacale, non si sa se più con la speranza di ottenere queste garanzie formali di autonomia o con quella di bloccare il processo unitario.

D'altra parte, però, si rimprovera ad atteggiamenti di questo tipo di lasciarsi strettamente condizionare da una logica deduttiva (ancorata cioè, oltre che a principi, a rigidi schematismi e formalizzazioni indebite) che sembrerebbe non coincidere con quella del movimento operaio, il quale si muoverebbe prevalentemente secondo una logica di tipo induttivo, procedendo per successive approssimazioni e verificandone la validità con il costante confronto con la realtà. In altri termini, i fautori dell'unità in tempi brevi ritengono infondata l'opinione degli oppositori che attribuiscono loro l'intento di far strettamente dipendere la loro futura strategia da una rigida visione marxista dei rapporti sociali, irriducibile alla visione ideologica di coloro che li criticano, e di là deducono l'impossibilità attuale di un'organizzazione unitaria. Contro la fondatezza di un simile atteggiamento fanno appello alla concreta unità d'azione di questi ultimi anni che, se ha conosciuto episodi di tensione, di contrasto e anche di divisione

(5) Il 19 marzo u.s. si sono riuniti a Firenze 150 dirigenti sindacali della CISL i quali hanno contestato le decisioni della segreteria — rese pubbliche in occasione della Conferenza unitaria dei metalmeccanici — relative ai tempi di attuazione dell'unità. Successivamente, nei giorni 27-29 aprile, il Consiglio generale della CISL, riunitosi per dibattere appunto il problema dell'unità, ha approvato un ordine del giorno con 73 voti favorevoli, 25 contrari e 16 astenuti in cui si « riconferma l'obiettivo dell'unità sindacale come scelta politica di corrispondenza alla vocazione unitaria che ha caratterizzato la nascita e la crescita della CISL », anche se alla fine esso subordina i tempi della conclusione del processo unitario allo sviluppo delle sperimentazioni avviate e alle risultanze del documento programmatico unitario nonché agli adempimenti che da esso dovranno conseguire. Inoltre, il 17 aprile, nel Comitato centrale della UIL si è formata una nuova sia pur debole maggioranza, guidata dai socialdemocratici e dai repubblicani, che condiziona ogni nuovo passo nella via dell'unità a precise verifiche a riguardo delle incompatibilità e dell'autonomia della CGIL dal PCI.

(per es. la sospensione dello sciopero generale del 6 luglio 1970 decisa dalla CISL e dalla UIL in seguito alle dimissioni del governo Rumor), è stata però una **realtà di notevole peso**: si è riusciti, infatti, a condurre le lotte in modo sostanzialmente unitario e a preparare dei documenti unitari sulle riforme che hanno saputo raccogliere le esigenze del mondo del lavoro senza lasciarsi condizionare dalle divergenze ideologiche esistenti tra i vari gruppi.

E' pur vero, tuttavia, che la forte tensione verso la conquista dell'unità organica del sindacato, conferendo valore prioritario all'obiettivo dell'unità stessa, genera un notevole grado di disponibilità al dialogo e al compromesso tra i diversi punti di vista. Non è perciò senza fondamento il timore che, una volta conseguita l'unità organica, l'obiettivo prioritario dell'attività sindacale ridiventi il confronto con i centri di potere esterni all'organizzazione sindacale ed emergano allora in modo più accentuato i diversi orientamenti ideologici e i differenti criteri di valutazione politica, con la tendenza a emarginare dalla possibilità di influire sulla determinazione della strategia unitaria quei settori che nella nuova organizzazione verrebbero a trovarsi costantemente in minoranza, mentre invece oggi hanno, per il fatto di essere separatamente organizzati, un potere di condizionamento nei confronti degli altri sindacati superiore alla loro forza numerica.

CONCLUSIONI

Abbiamo cercato di mettere in evidenza e di interpretare alcuni aspetti delle evoluzioni in corso nel mondo del lavoro sia a livello della base e delle sue nuove strutture sia a livello delle organizzazioni sindacali tradizionali, constatando la forte spinta verso l'unità del sindacato.

1. Il fatto più rilevante e meno condizionato da decisioni o accordi di vertice è senza dubbio il **maggior impegno politico**, la più acuta sensibilità per i problemi di indole generale che si è diffusa nel corpo sociale, in modo particolare nelle classi più giovani.

E' il risultato, oltre che di una migliore preparazione scolastica media e di un più profondo inserimento delle giovani generazioni nello stile di vita della società urbana, della crescente applicazione del progresso tecnologico che rende la società sempre più strettamente collegata in un intreccio di dipendenze e condizionamenti reciproci per cui la soluzione di molti problemi anche individuali non può essere raggiunta che a un certo livello di decisione politica.

Prescindendo dal caso della concezione leninista, secondo cui il sindacato è preminentemente funzionale alla formazione della coscienza di classe che deve poi trovare nel partito la sua guida alla trasformazione radicale della società, il sindacato sorge per la tutela dei lavoratori nella precarietà della loro condizione di vita quotidiana. La **crescente complessità della società industria-**

le-tecnologica costringe il sindacato, proprio nell'esercizio della sua funzione di tutela, a investirsi di una carica politica, la quale tende ad allargarsi in situazioni di carenza di strutture politiche capillari atte a rispondere a queste nuove esigenze, ma che comunque (anche cioè nel caso di un felice sviluppo delle nuove strutture regionali e di un fiorire di varie strutture democratiche ai vari livelli locali) avrà sempre una sua ragion d'essere, non essendo concepibile che una organizzazione così vasta come il sindacato non debba portare il suo **contributo alla soluzione dei problemi di ordine generale** che sorgono nella società.

2. Se per la difesa e la promozione della condizione dei lavoratori in fabbrica l'**unità sindacale** riveste una notevole importanza, essa diventa necessaria se il sindacato vuole farsi efficace propugnatore delle esigenze extraaziendali dei lavoratori.

Ma l'unità sindacale, in una situazione come la nostra nella quale il discorso sulle premesse di valore non è ancora giunto a un risultato positivo, dovrà essere una **unità di « diversi »**; e in tanto potrà realizzarsi, e permanere una volta realizzata, in quanto l'unità rimarrà l'oggetto di un continuo impegno, fatto di mutuo confronto e di leale autocritica. A questo riguardo, va tenuto presente che democrazia non può significare semplicemente che la mozione maggioritaria ha sempre la meglio, ma deve implicare un sincero sforzo per **cercare un consenso** tra le diverse posizioni e per inglobare anche i contributi delle eventuali minoranze: altrimenti potrà essere difficile fare e mantenere l'unità.

3. Assieme alla sua unità e a una maggiore determinazione della sua funzione, il sindacato sta cercando la sua **collocazione tra le varie forze sociali**. Il suo impegno politico per le riforme, e specialmente gli scioperi organizzati a tale scopo, hanno suscitato critiche in alcuni settori, quasi il sindacato volesse instaurare col governo un rapporto di tipo contrattualistico e mirasse a sostituirsi ai partiti.

I dirigenti sindacali hanno esplicitamente affermato che non è loro intenzione sovrapporsi agli organi legislativi costituzionali e di governo o sostituirsi ai partiti, ma che neppure intendono ridurre il significato degli incontri che hanno avuto con gli organi di governo a puri « incontri conoscitivi » con cui manifestare più solennemente il loro punto di vista su specifici problemi. Di recente, del resto, il presidente del Consiglio, on. Colombo, dando atto che si tratta di « rapporti nuovi, che sono per molti aspetti atipici, non classificabili, e risentono della fase di transizione e di ricerca che stiamo vivendo », ha d'altra parte assicurato che il governo « non li considera una semplice informazione e nemmeno una contrattazione ».

Il discorso dei **rapporti con i partiti** è tuttora molto complesso. Come si è detto, una severa applicazione delle norme circa l'incompatibilità potrà contribuire certamente a superare alcune forme di dipendenza delle attuali organizzazioni sindacali

dai partiti e in particolare della CGIL dal PCI, sciogliendo alcune remore che ancora ostacolano il cammino verso l'unità e ponendo garanzie oggettive per la sua conservazione.

Tuttavia, per conseguire una vera autonomia occorre un lungo processo, sostenuto da un costante impegno di vita democratica e di ricerca del consenso: impegno da realizzarsi con la costruzione di piattaforme rivendicative di carattere aziendale e politico-economico generale, e con l'instaurazione nei confronti dei partiti — come si esprimeva il documento conclusivo del congresso della CISL del 1969 — di « un rapporto sostanzialmente dialettico al fine di stimolare l'azione di tutti quei partiti che si impegneranno nella direzione espressa dagli interessi dei lavoratori ».

4. Il formarsi di un sindacato unico, saldamente collegato con le nuove strutture di fabbrica e sensibile ai grandi problemi che interessano l'intera società, e quindi fautore di un **nuovo tipo di partecipazione alla vita economico-politica**, verrà a costituire certamente un fatto nuovo per la vita sociale italiana. Solo il costante confronto delle diverse convinzioni ideologiche tra loro e con la realtà in continua evoluzione, e quindi una sana autocritica, lo avrà reso possibile. D'altra parte, la stessa varietà di indirizzi ideologici presenti nel nuovo sindacato potrà anche rivelarsi un fattore molto positivo, in quanto arricchirà di prospettive e di angoli di osservazione quell'analisi della società da cui ogni sindacato — specialmente se politicizzato — non può prescindere, mettendo più distintamente in luce i nodi e le contraddizioni presenti nel nostro vivere associato, e contribuendo a indicare la via di un loro superamento.

Antonio Tognoni