VERSO UNA NUOVA FORMA DI CONTRATTO COLLETTIVO

Il 15 giugno sono iniziate le trattative sindacali per il rinnovo del contratto nazionale per la categoria dei metalmeccanici. Il principale obiettivo dei sindacati è quello di ottenere da parte degli imprenditori il riconoscimento del loro diritto di trattare in rappresentanza dei lavoratori anche a livello aziendale.

La richiesta delle organizzazioni sindacali non è di oggi. Essa ha costituito il punto di maggiore dissenso tra lavoratori e datori di lavoro durante le agitazioni sindacali che si sono svolte nelle aziende metalmeccaniche milanesi a partire dal gennaio scorso e non ancora del tutto concluse. Questo complesso di agitazioni sono l'oggetto delle note che seguono. Data la somiglianza delle rivendicazioni poste dai sindacati nelle due diverse occasioni, esse potranno aiutare a comprendere la natura prettamente sindacale, e non politica come alcuni mostrano di ritenere, non solo dei conflitti a cui direttamente si riferiscono, ma anche delle discussioni ora in corso.

LO SVILUPPO DELLE VERTENZE

1. Nel gennaio scorso, a dieci mesi dalla regolare scadenza del contratto nazionale dei metalmeccanici, la segreteria provinciale milanese della **FIM-CISL** invitava una cinquantina di aziende della città e della provincia a intavolare trattative per la conclusione di **accordi aziendali** relativi alle seguenti materie: — criteri per calcolare ed applicare i cottimi; — piani di analisi e di valutazione delle mansioni e loro applicazioni; — metodi per misurare la produttività e per distribuire i così detti premi di produzione (1).

Lo scopo fondamentale di questa iniziativa era di affermare **il diritto dei sindacati di rappresentare i lavoratori anche a livello aziendale** e di mettere così fine alla prassi sempre più

(1) L'elenco delle aziende, coinvolte nella vertenza e che complessivamente totalizzavano circa 70.000 dipendenti (insieme con l'elenco delle richieste presentate in ciascuna di esse), è stato pubblicato in uno speciale supplemento di *Milano Sindacale* (quindicinale della CISL), uscito nel mese di marzo. Tra le aziende più importanti vi figurano: l'Alfa Romeo, la Siemens, l'OM, la Tecnomasio, la CGE, la Breda e la Falck.

diffusa di attribuire alle Commissioni Interne funzioni contrattuali che, in base agli stessi accordi interconfederali, sono riservate ai sindacati (2). La CISL si proponeva inoltre di creare un precedente, in base al quale diventasse possibile superare l'opposizione finora manifestata dai datori di lavoro contro l'inclusione nei contratti nazionali di clausole di rinvio alla contrattazione aziendale.

2. Alla CISL si affiancava la CGIL, la quale però, in una lettera inviata alle aziende meccaniche milanesi, avanzava una serie di richieste e di rivendicazioni, che, a differenza di quelle della CISL, si riferivano anche ad **aspetti del rapporto di lavoro specificatamente regolati dal contratto nazionale** (3).

Tale allargamento delle rivendicazioni creò notevole **confusione** sia tra i lavoratori sia nelle direzioni aziendali: nei primi determinò aspettative che non potevano essere immediatamente soddisfatte sul piano aziendale, ma solo al momento del rinnovo del contratto nazionale; nelle seconde diede l'impressione che i sindacati non volessero rispettare le scadenze dei contratti da essi stessi sottoscritti e intendessero impostare un'azione rivendicativa generale.

3. Preoccupata per la situazione determinata dall'intervento della CGIL, la CISL precisava il 13 febbraio, con una comunicazione ai propri iscritti e alla stampa, che le trattative aziendali che essa domandava **non erano un pretesto per violare gli impegni assunti con il contratto di categoria**, ma dovevano soltanto «servire per regolare quegli aspetti del rapporto di lavoro, tipici di ciascuna azienda, che non possono essere regolati a livello nazionale». Di conseguenza, riservandosi di avanzare altre rivendicazioni in occasione del rinnovo del contratto nazionale (4), invitava i propri aderenti a non prestarsi ad agitazioni indiscriminate, poiché solo un'azione condotta con responsabilità e chiarezza avrebbe potuto rafforzare il potere dei lavoratori nelle fabbriche; auspicava perciò che a tali obiettivi e metodi si conformassero anche le altre organizzazioni sindacali (5).

(2) Il penultimo comma dell'art. 2 dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953, costitutivo delle Commissioni Interne nell'industria, recita: «*Le Commissioni Interne rimetteranno alle proprie organizzazioni sindacali, per la trattazione nei confronti delle organizzazioni che rappresentano le aziende, tutto quanto attenga alla disciplina collettiva e alle relative controversie*».

(3) La CGIL infatti richiedeva, tra l'altro, la riduzione degli orari di lavoro a parità di remunerazione e la perequazione del trattamento normativo fra operai e impiegati.

(4) La CISL preannunciava che in tale occasione avrebbe particolarmente insistito per ottenere: la riduzione degli orari di lavoro a parità di retribuzione, l'aumento differenziato dei minimi contrattuali, la perequazione dei trattamenti normativi assistenziali e previdenziali tra operai e impiegati.

(5) *L'Italia*, 13 febbraio 1962, p. 6.

Questo richiamo della CISL non otteneva purtroppo tutti i desiderati effetti: né i datori di lavoro riconobbero la legittimità degli obiettivi che la CISL voleva sinceramente perseguire, né le altre organizzazioni sindacali vollero lealmente accettare tale impostazione.

4. La CISL, comunque, convinta della correttezza della propria iniziativa, insisteva nella sua opera di persuasione tra i lavoratori e nella pressione sui datori di lavoro.

Il 9 marzo, il direttivo della FIM-CISL milanese, approvava un ordine del giorno nel quale, con rinnovata precisione e chiarezza, si esponevano le ragioni che inducevano il sindacato a continuare la lotta intrapresa e si ricordavano i motivi che facevano ritenere **inaccettabili le posizioni della Confindustria e della CGIL.**

«La Confindustria tenta sistematicamente di ridurre le aspettative e i diritti dei lavoratori a qualche sporadico incremento di salario: questa posizione va rigidamente respinta sia perché i lavoratori vogliono risolvere anche questioni relative alla loro dignità umana e professionale, sia perché i lavoratori vogliono per il livello di salario delle garanzie che non possono essere date che dall'azione contrattuale del sindacato».

«La CGIL, purtroppo, sta portando avanti un tipo d'azione contrattuale che genera confusione e rappresenta un netto passo indietro rispetto al tentativo perseguito in questi anni di dare un assetto dinamico ed efficiente alle relazioni industriali. Quella organizzazione infatti tende a rilanciare, muovendo simultaneamente tutte le aziende, la contrattazione provinciale o territoriale (quando è noto che tale livello non ha senso a causa delle diverse situazioni ambientali ed economiche nell'ambito di una stessa provincia), propone di risolvere a livello aziendale contenuti contrattuali che per la loro natura vanno posti con la contrattazione nazionale, tende a ridurre la contrattazione aziendale ad un avvenimento sporadico ed eccezionale quando invece essa rappresenta lo strumento ideale per la regolamentazione sempre più precisa dei rapporti tra impresa e lavoratori» (6).

5. Intanto, anche per il comportamento poco corretto di certi gruppi di lavoratori che diedero luogo a incresciosi episodi di violenza (7), il colloquio tra le direzioni aziendali e i sindacati si faceva sempre più difficile. Il deterioramento della

(6) Cfr. *L'Italia*, 9 marzo 1962, p. 6.

(7) Episodi di violenza si ebbero, in particolare, alla Siemens, all'Alfa Romeo, e in seguito, anche alla Borletti e alla Tecnomasio. La CISL ha sempre condannato senza riserve queste intemperanze, spesso causate da agitatori estranei alle vertenze. In particolare, rispondendo a una pubblica denuncia fatta dalla direzione della Borletti di episodi di violenza che causarono danni alla Società e ad alcuni suoi dipendenti (cfr. *Corriere della Sera*, 8 maggio 1962, p. 19), precisò: «Abbiamo sempre affermato e lo confermiamo in questa occasione, che non sono state mai sollecitate ed approvate da parte nostra iniziative e atti di intolleranza; al contrario la nostra organizzazione è intervenuta ufficialmente in varie occasioni per condannare e deplorare tali fatti da qualsiasi parte essi siano stati promossi».

situazione offriva al PCI l'occasione per inserirsi apertamente nella controversia sindacale, con l'evidente intento di dare ad essa un colore politico. Esso infatti faceva affiggere, nelle vicinanze delle fabbriche coinvolte nella vertenza, dei manifestini in cui esprimeva la propria solidarietà con i lavoratori e li invitava ad una lotta indiscriminata, per sostenere rivendicazioni anche di natura politica e per dare così inizio « ad una effettiva svolta a sinistra nella vita politica del paese ».

La CISL, ancora una volta, stigmatizzò tempestivamente la grave interferenza del PCI, ribadendo che le rivendicazioni dei lavoratori milanesi erano di natura squisitamente sindacale e potevano essere realizzate solo se ai sindacati fosse stata lasciata la necessaria autonomia nella impostazione e nella guida delle azioni. Approfittare della lotta degli operai per farne oggetto di speculazioni politiche o partitiche significava compromettere gli interessi dei lavoratori e creare delle dannose divisioni tra i sindacati e i lavoratori medesimi (8).

6. Nel frattempo, in varie aziende la CGIL, forse più per motivi tattici che per una sincera adesione ai principi ispiratori dell'azione sindacale della CISL, rinunciò alle sue rivendicazioni indiscriminate e accettò di limitare la propria piattaforma rivendicativa agli stessi obiettivi proposti dai sindacati liberi. Si rafforzarono così le agitazioni unitarie che già erano in corso in non poche fabbriche.

Inopinatamente però, il 15 marzo, la UIL invitava i propri membri delle Commissioni Interne dell'OM di Milano a concludere un accordo separato con la direzione e quasi contemporaneamente inviava una lettera alle organizzazioni dei datori di lavoro per domandare l'apertura anticipata delle trattative per il rinnovo del contratto nazionale (9). Intanto l'associazione

(8) Cfr. *L'Italia*, 13 marzo 1962, p. 6. Questa denuncia della CISL fu così commentata dall'*Avanti!*: « Non entriamo nel merito del manifesto del PCI. E' evidente che ogni partito politico può esprimere opinioni sulle lotte operate, siano esse convergenti o divergenti rispetto a quelle dei sindacati. Saremmo gli ultimi a non riconoscere ad altri un diritto che rivendichiamo per noi. Siamo tuttavia pienamente d'accordo sul fatto che debbano essere i sindacati a decidere in modo autonomo, e del tutto indipendente da interferenze partitiche, sulle forme e sugli obiettivi dell'azione rivendicativa ». *Avanti!*, 13 marzo 1962, p. 2.

(9) L'atteggiamento della UIL è stato severamente criticato dai dirigenti della CISL, che nel corso di una conferenza stampa indetta l'8 maggio 1962, si sono così espressi: « Palesamente scorretto e inqualificabile è stato il comportamento della UIL in alcune aziende. All'OM dopo aver sostenuto l'inopportunità di avanzare rivendicazioni aziendali, dato l'approssimarsi del rinnovo del contratto collettivo nazionale, ha firmato un accordo aziendale separato, che eludeva apertamente gli obiettivi che avevano mobilitato i lavoratori. All'Alfa Romeo è giunta, in un volantino, ad attribuirsi il merito dell'accordo, senza aver partecipato alla lotta che lo aveva determinato. In generale, ci sembra un grave segno di incoerenza il suo atteggiamento di astensione alle lotte, ma di presenza al tavolo delle trattative: perché partecipare al bene-

dei datori di lavoro continuando la pressione sulle direzioni aziendali, le consigliava di concludere con le CI accordi economicamente più vantaggiosi di quanto i sindacati stessi pretendevano: si mirava così a mettere in difficoltà i sindacati aggrando le loro posizioni.

7. Appariva ormai chiaro che le maggiori difficoltà contro una soluzione delle vertenze nel senso auspicato dai sindacati, venivano più dall'associazione dei datori di lavoro che dalle direzioni aziendali; la CISL e la CGIL tentarono allora un'ultima dimostrazione indicendo per l'11 aprile uno sciopero generale di tutti i metalmeccanici di Milano.

Con questa manifestazione il conflitto raggiungeva il suo punto più critico. Il proseguimento dell'agitazione avrebbe totalmente snaturato il carattere della vertenza inizialmente promossa dalla CISL. D'altra parte, i lavoratori davano segni di stanchezza per i notevoli disagi economici che dovevano sopportare. Le organizzazioni sindacali permisero allora alle proprie rappresentanze nelle CI di concludere le trattative, sottoscrivendo con le singole direzioni aziendali accordi di natura economica e normativa, nei quali venivano fatti soltanto indiretti riferimenti alla funzione contrattuale dei sindacati anche a livello aziendale.

Così nella maggioranza delle aziende che erano state coinvolte nella lotta, la situazione ritornò alla normalità entro i primi giorni di maggio; restarono aperti soltanto pochi focolai di agitazione in alcune fabbriche dove si era creata una situazione particolarmente complessa (10).

8. Allo stato attuale delle cose non è possibile ancora fare un bilancio definitivo delle vertenze. Proprio la principale rivendicazione posta dai sindacati, cioè il riconoscimento della loro funzione contrattuale a livello aziendale, è infatti tuttora oggetto di discussione nelle trattative in corso per il rinnovo del **contratto nazionale**: non è improbabile che, anche in seguito

ficio degli accordi, che non si sono voluti e per cui non si è fatto alcun sacrificio?

« Equivoca appare infine l'improvvisa richiesta, posta a suo tempo dalla UIL, di anticipare il rinnovo del contratto nazionale, ponendo tale rinnovo come alternativa alle azioni sindacali in corso. E' evidente che l'anticipo delle trattative per il rinnovo del contratto nazionale non serve per risolvere i problemi posti dalla FIM-CISL. Sostenendo, come fa l'UIL, l'alternativa fra rinnovo del contratto nazionale e azioni aziendali, si verrebbe implicitamente ad ammettere che i problemi di natura aziendale possono essere risolti attraverso la contrattazione nazionale. La FIM-CISL non si oppone, anzi è decisamente favorevole, all'anticipo della trattativa per il rinnovo del contratto collettivo, purché essa non comporti da parte sua la rinuncia a risolvere a livello aziendale oggi, domani e sempre i problemi esistenti a questo livello ».

(10) Tra queste aziende ricordiamo la Borletti, dove la direzione ricorse anche alla serrata, e la Tecnomasio che concluse l'accordo con la Commissione Interna il 18 giugno, dopo circa 200 ore di sciopero.

alla dura esperienza milanese, i datori di lavoro e i sindacati operai trovino anche a questo riguardo una ragionevole intesa.

E' comunque certo che la vertenza milanese non solo è costata assai in termini economici sia ai datori di lavoro sia ai lavoratori, ma ha pure causato una certa involuzione dei rapporti sindacali (11).

Per comprendere più profondamente la natura di questa lunga controversia, sarà ora utile prendere in esame le ragioni addotte dai datori di lavoro per giustificare il loro atteggiamento di assoluta intransigenza, il quale fu certamente uno degli elementi che più negativamente influirono in essa.

LE RAGIONI DELL'ASSOCIAZIONE DEI DATORI DI LAVORO

1. La Confederazione generale dell'industria ha espresso a più riprese la sua **opposizione alla contrattazione articolata** e ha sempre resistito alle pressioni subite a questo riguardo, giungendo anche a minacciare di espulsione aziende che avessero accettato di trattare a livello aziendale con i sindacati.

In occasione delle vertenze milanesi la Confindustria emanava una nota in cui sottolineava « il **disordine concettuale** di queste impostazioni ed il pericolo tante volte rilevato di svuotare di ogni pratico significato la contrattazione nazionale. Contrattazioni e relative pressioni settoriali, manterrebbero tutto il settore sindacale, e quindi tutto il mondo della produzione, in uno stato perenne di inquietudine e di disordine precludendo ogni possibilità di ordinato lavoro » (12).

2. Le ragioni particolari che inducono la Confindustria a ritenere viziate « di disordine concettuale » le iniziative promosse dai sindacati, per ottenere il riconoscimento della loro funzione contrattuale anche a livello aziendale si possono riassumere nelle seguenti:

(11) La CISL, forse, commise lo sbaglio di impegnarsi simultaneamente in un numero troppo grande di aziende. Se, infatti, quest'azione massiccia ebbe l'effetto di porre in modo deciso ai lavoratori e alla pubblica opinione il problema della contrattazione aziendale, non permise al sindacato di seguire nel modo conveniente l'evolversi della situazione nelle singole fabbriche. Essa, anzi, generò in molti l'impressione che si trattasse di una agitazione generica e a sfondo politico, tanto che gli stessi sforzi compiuti dalla CISL per chiarire i propri obiettivi e per controllare la situazione, non riuscirono, come abbiamo notato, molto efficaci. Quest'aspetto confuso dell'agitazione e il fatto che numerose iniziative erano promosse tanto dalla CGIL quanto dalla CISL accentuarono in molti imprenditori le perplessità e le diffidenze nei confronti della contrattazione aziendale. Infine, gli stessi accordi stipulati dalle CI su autorizzazione dei sindacati (tranne quelli firmati dall'Alfa Romeo, dalla Siemens, dalla Siemens-Elettra e da poche altre aziende) non portarono alcun elemento veramente chiarificatore sui problemi di fondo, che avevano originato la controversia.

(12) Cfr. *L'Italia*, 11 aprile 1962, p. 6.

a) Il sindacato sarebbe un organo estraneo alle singole aziende e gli interessi che difende non collimerebbero con quelli dei membri delle singole unità produttive.

b) La contrattazione aziendale diverrebbe occasione di un perpetuo stato di lotta nelle aziende, perché, stante il pluralismo sindacale e la caratterizzazione ideologica e politica dei sindacati, questi si troverebbero inesorabilmente tentati di trasferire nelle aziende le polemiche e le lotte che li dividono sul piano nazionale.

c) La contrattazione aziendale svuoterebbe di significato quella nazionale, in quanto la prima sarebbe lo strumento mediante il quale i lavoratori potrebbero modificare a loro favore le condizioni fissate dal contratto nazionale. In questo modo i datori di lavoro dovrebbero essere in permanenza impegnati su due fronti e non avrebbero alcuna garanzia circa il mantenimento dei patti stipulati a livello nazionale (13).

(13) « *Gran parte del nostro settore - ha detto recentemente il Presidente del sindacato metalmeccanici aderente all'Associazione industriale lombarda - è già preda di una nuova offensiva di agitazioni, sferzata in appoggio a rivendicazioni di fondo: ancora una volta ci troviamo di fronte alla patente violazione del patto nazionale, perché senza dubbio lo stesso tema rivendicativo, cioè la pretesa del sindacato di negoziare in sede aziendale tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, è una chiara indubbia violazione delle prerogative delle parti quali risultano sancite dal contratto nazionale di lavoro vigente.*

« *Si tratta di problemi di struttura che vanno ben al di là della loro prima apparenza e che sono di troppa gravità per essere considerati secondo forme semplicistiche: la più corrente e la più allarmante è quella del "sindacato nell'azienda", ciò che in fatto significherebbe l'intervento di un organismo estraneo e irresponsabile che - perseguendo finalità sue proprie - renderebbe sempre più difficile se non assolutamente impossibile una conciliazione degli interessi degli imprenditori e dei prestatori d'opera, una serenità e una stabilità nell'ambito produttivo* ».

Le nuove rivendicazioni sindacali e le agitazioni che dal 1960 vanno ripetendosi nel settore metalmeccanico, rispondono secondo il dr. Borletti ad un preciso piano di sovvertimento escogitato dai sindacalisti comunisti.

« [La situazione prodotta dalla diminuzione della disoccupazione e dagli aumenti delle retribuzioni spontaneamente concessi dalle direzioni aziendali] non potevano non preoccupare profondamente sul piano sindacale, periferico e centrale - non meno che su quello politico - chi era preposto agli enti sindacali dei lavoratori, e doveva spingerli ad escogitare nuove richieste e nuove tecniche di azione e di agitazione, anche per riattivare l'attenuato mordente sulle masse dei lavoratori stessi.

« *Nell'aprile del 1960, infatti, il V Congresso della CGIL formula la più solenne denuncia della situazione e, dopo una esplicita enunciazione della portata non solo sindacale, ma soprattutto politica di un tale fenomeno, decreta con estrema fermezza il futuro programma di reazione [...]. Si è dunque ritenuto di scatenare una violenta offensiva per potenziare il sindacato, puntando su queste principali novità nel campo delle richieste: concessione all'operaio di forme di partecipazione alla produttività, valutazione sempre più avanzata delle qualifiche e delle mansioni, riduzione degli orari di lavoro a parità di retribuzione; contrattazione degli organici, cioè potere del sindacato a negoziare in*

La contrattazione aziendale pertanto sarebbe accettabile solamente se riguardasse l'applicazione e l'esecuzione di quelle materie che il contratto nazionale esplicitamente rimandasse ad accordi aziendali; in tal caso comunque, per non esporre le aziende a continue agitazioni, dovrebbe essere escluso il ricorso allo sciopero (14).

d) Infine, dal punto di vista strettamente economico, la contrattazione aziendale, come mezzo per adeguare la remunerazione del lavoro alla produttività delle singole aziende, è inutile, demagogica e del tutto inopportuna:

— **inutile**, perché in realtà la contrattazione nazionale non ha impedito che in molte aziende si determinassero salari superiori ai minimi contrattuali, proporzionati alla capacità retributiva delle aziende e rispondenti alle condizioni dei particolari mercati di lavoro;

— **demagogica**, perché servirebbe soltanto alla burocrazia sindacale interessata a fare apparire gli eventuali incrementi salariali come propria conquista, mentre sono frutto della congiuntura economica generale e dell'iniziativa imprenditoriale (15);

— **inopportuna**, perché creerebbe e accentuerebbe iniqui dislivelli retributivi tra azienda e azienda, tra diversi settori produttivi e, impedendo la diminuzione dei prezzi, ostacolerebbe la maggiore diffusione dei benefici derivanti dalle inno-

modo unitario i livelli di occupazione, gli orari, le qualifiche, le mansioni, l'intensità del lavoro; estensione della sfera d'azione del sindacato e suo intervento diretto nell'azienda» (Notiziario della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, 20 aprile 1962, p. 884).

(14) In una lettera aperta, diretta al Ministro del lavoro Sullo e apparsa sui quotidiani economici del 7-8 dicembre 1961, il dr. Costa, Vice presidente della Confindustria, così si esprimeva: «*Esistendo una contrattazione collettiva nazionale o di settore noi possiamo concepire in sede aziendale soltanto problemi di applicazione del contratto collettivo per quelle parti che il contratto stesso demanda a tale sede, fissandone criteri e limiti ben chiari e precisi. Dovendosi in tal modo, nella sede aziendale, non più sovrapporre una regolamentazione ad altra più ampia (di categoria o territoriale), ma solo eseguirsi il contratto collettivo, sia pure entro limiti di elasticità da esso prestabiliti e con esclusione al ricorso all'azione sindacale, l'applicazione della norma collettiva alle situazioni aziendali potrà avvenire in una atmosfera distesa e senza turbamento di quella pace sindacale convenuta all'atto della stipulazione come logica contropartita a favore degli imprenditori delle concessioni economiche fatte a loro nome dalle associazioni dei datori di lavoro» (Mondo Economico, 3 febbraio 1961, p. 23).*

(15) «*Il fenomeno di queste maggiori remunerazioni non soddisfa i sindacati perché essi desiderano dimostrare al lavoratore di essere solo essi gli artefici del miglioramento delle retribuzioni anche quando tali miglioramenti sono frutto delle condizioni del mercato, della manodopera e della migliorata produttività aziendale. Con il voler regolamentare sindacalmente i maggiori salari e considerando negativo il loro modo di acquisizione attuale i sindacati tendono praticamente a far sì che le remunerazioni contrattuali collettive siano dei massimi anziché dei minimi. Questo può soddisfare malintesi interessi organizzativi, ma non certo gli interessi dei lavoratori» (Ibidem).*

vazioni tecniche introdotte dagli imprenditori nelle loro aziende, con danno dei consumatori e delle collettività in genere (16).

e) Nel caso specifico delle vertenze milanesi, i sindacati avrebbero inoltre agito in aperta violazione di precisi impegni almeno indirettamente da essi assunti in precedenza con le direzioni di alcune aziende, secondo i quali non avrebbero dovuto avanzare richieste di miglioramenti retributivi o normativi sino alla scadenza del contratto nazionale.

3. Alcune di queste ragioni vanno senz'altro condivise, o almeno meritano attenta considerazione (17), ma altre non possono essere accettate perché sembrano suggerite dalla preoccupazione di limitare indebitamente la funzione del sindacato.

(16) Scrive un autorevole esponente dell'organizzazione sindacale dei datori di lavoro in una lettera a noi inviata: *«Che i lavoratori partecipino all'aumento generale della produttività è certamente giusto e del resto inevitabile; ma che i singoli lavoratori debbano partecipare all'aumento della produttività nel settore o azienda dove lavorano non si riesce ad immaginare a quale principio morale o economico corrisponda. E' un fatto che certamente avviene e rappresenta una di quelle differenze o sperequazioni che bisogna accettare, ma che non è certo logico cercare di aumentare. Affermare una cosa del genere equivale ad affermare, p. e., che i lavoratori addetti all'industria, che stanno molto meglio di quelli addetti all'agricoltura, devono ancora aumentare la differenza a loro favore».*

«[Inoltre] se distribuiamo le retribuzioni in base alla produttività di settore e di azienda al di fuori di ogni merito individuale, diminuiamo la possibilità di remunerare in base al merito e così diminuiamo la spinta ad aumentare le singole capacità produttive. Così operando si opera in modo antieconomico e antisociale».

«[Va infine tenuto presente] che se l'imprenditore, nel decidere l'investimento, deve calcolare non solo l'interesse, l'ammortamento e il rischio che l'investimento comporta, ma anche un futuro maggior costo unitario della sua mano d'opera conseguente al fatto dell'investimento stesso (in quanto questo determinerà una maggiore produttività), è evidente che esso avrà meno incentivo a fare nuovi investimenti e rinuncerà ad investimenti pur economicamente buoni dal punto di vista collettivo».

(17) Particolarmente giustificata ci sembra l'esigenza, così fortemente sentita dai datori di lavoro, di addivenire ad una chiara definizione delle materie di contrattazione proprie dei diversi livelli, delle procedure da seguire per l'apertura e lo svolgimento delle trattative a livello aziendale e dei metodi per risolvere eventuali controversie, onde ridurre al minimo i motivi di sciopero. E' similmente importante che il sindacato si impegni a condurre la contrattazione integrativa in modo tale che essa non diventi un pretesto per accentuare pericolosi dislivelli remunerativi tra le varie aziende e i diversi settori, o per dare inizio a una corsa verso indiscriminati aumenti salariali non giustificati da effettivi aumenti di produttività.

Quanto poi alla violazione delle tregue lamentata dai datori di lavoro, è certo che i sindacati avrebbero assai guadagnato in prestigio da uno scrupoloso rispetto degli impegni anche indirettamente assunti. Si deve però notare che tali tregue avrebbero avuto una forza vincolante ben maggiore, se fossero state non tanto la conseguenza di un compromesso su questioni marginali, quanto il risultato di un più profondo accordo su questioni di principio e, in particolare, fossero state accompagnate da un esplicito riconoscimento del ruolo e della responsabilità del sindacato nella contrattazione aziendale.

Non vi è dubbio che tale preoccupazione può trovare una giustificazione nel comportamento e nella ispirazione ideologica dei sindacati che fanno capo alla CGIL. Ma ciò non dovrebbe impedire di riconoscere obiettivamente la **validità di determinate linee di politica sindacale** propugnate soprattutto da altre organizzazioni dei lavoratori, le quali sono inoltre disposte ad istituire su di esse un costruttivo colloquio. Tanto più che, nonostante le molte difficoltà che comporta, tale tipo di colloquio dovrebbe alla lunga esercitare, per la logica stessa delle cose, una forza di attrazione e di orientamento anche per i più scettici, venendo a costituire un'esperienza capace di influire positivamente su tutta la realtà sindacale (18).

Con l'intento, perciò, di contribuire ad eliminare quegli ostacoli che tuttora si frappongono all'instaurazione di migliori rapporti di lavoro all'interno delle singole aziende giudichiamo utile chiarire ancora una volta quali siano i veri intendimenti di coloro che in posizione di responsabilità guidano l'azione sindacale della CISL.

LE POSIZIONI DELLA CISL

1) La natura e la funzione del sindacato.

La concezione del sindacato alla quale la CISL si ispira si può dedurre dai seguenti brani della Relazione presentata dalla Segreteria confederale al IV Congresso nazionale dell'organizzazione.

« La moderna società industriale e la stessa democrazia politica, sembrano discostarsi sempre più dall'**ideale puro della democrazia**. La necessità di programmare e di razionalizzare i comportamenti individuali e di gruppo per renderli conformi alle esigenze della collettività, lo stesso appiattimento dei problemi locali, e talvolta nazionali di fronte alla dimensione internazionale di molte questioni, l'era dei consumi di massa, l'esistenza dei persuasori occulti, la solitudine dell'individuo in mezzo alla folla, il peso dell'organizzazione: tutto sembra concorrere a togliere all'individuo la sua responsabilità e la sua stessa personalità.

« E in effetti non ci sarà salvezza per la democrazia, pur nel rispetto formale di tutte le procedure attraverso le quali ven-

(18) Questo colloquio per essere efficace non dovrebbe limitarsi a astratte questioni teoriche, come è avvenuto nello scambio di lettere iniziato l'anno scorso tra la Confindustria e la CISL (cfr. *Aggiornamenti Sociali*, luglio 1961, pp. 445 ss., rubr. 532), ma dovrebbe affrontare, con la decisa volontà di risolverli, problemi concreti e condurre alla promozione di iniziative pratiche, che siano in se stesse prove di una fattiva volontà di collaborazione e di una reale fiducia reciproca.

gono eletti i rappresentanti popolari, se non ci saranno tra l'individuo e lo Stato, **forme organizzative intermedie costituite da individui sulla base della comunanza di condizione e di interesse o di ideali**, e se tali forme organizzative intermedie non saranno, come dice lo Statuto della CISL al suo art. 2, **ordinate alla espansione della persona** ».

Di conseguenza, « il primo concetto da ribadire e da realizzare è relativo alla stessa natura del sindacato e alla fonte del potere dei suoi rappresentanti. **La fonte del potere del sindacato è l'assemblea dei soci**. E' questa la prima cellula della associazione sindacale, la sua prima indispensabile istituzione. Sono i soci che hanno la stessa condizione professionale e lo stesso rapporto di lavoro, a darsi gli statuti e i regolamenti, a eleggere i propri rappresentanti e i propri amministratori, a demandare ad essi, per un periodo limitato di tempo e per determinate materie, una parte del proprio potere; sono i soci a sostenere il sindacato versando regolarmente i contributi; sono i soci infine, in ultima istanza, a decidere se i rappresentanti hanno operato bene o male, e a mantenere loro, o a revocare la fiducia.

« **Un tale ideale di responsabilità associativa non ha nulla di utopistico e di astratto**; esso è, al contrario, l'unico funzionale perché il sindacato possa, secondo la sua natura, realizzare i suoi fini: il controllo dell'offerta, la determinazione della ragione di scambio, la rappresentanza generale degli interessi, la elevazione sociale del gruppo da esso espresso [...]».

« Si chiarisce attraverso questo approfondimento il significato e l'intima logica della **sezione sindacale aziendale della CISL** [...], che va intesa come l'assemblea di tutti i lavoratori associati alla CISL nella fabbrica, indipendentemente dalla loro fede politica e religiosa [...], per la tutela dei loro comuni e immediati interessi, nella prospettiva di interessi più generali e da tutelare anche nel lungo termine » (19).

Inspirandosi a questi principi nella propria azione e nella formazione degli attivisti e dirigenti, la CISL mira soprattutto a far crescere, nell'organizzazione e nei suoi quadri, la capacità di servire i lavoratori e il bene comune. Si propone inoltre di sviluppare tra i lavoratori stessi un senso più vivo delle loro responsabilità, che deve esprimersi nella partecipazione alla vita associativa del sindacato che è indispensabile per un ordinato sviluppo dei rapporti di lavoro e per lo stesso consolidamento della vita democratica.

Dopo ciò dovrebbe apparire giustificata la richiesta di tale sindacato di non essere considerato organizzazione estranea ai la-

(19) CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, *L'iniziativa rinnovatrice della CISL nella società in trasformazione per la promozione dei lavoratori italiani. Relazione della Segreteria confederale al IV Congresso nazionale*, Roma, 1962, pp. 225 ss.

voratori e alle aziende di cui questi fanno parte, ma piuttosto autentica espressione della porzione migliore delle maestranze (20).

2) La contrattazione integrativa.

Lo strumento tipico con cui il sindacato tende a raggiungere i suoi obiettivi è la contrattazione collettiva. E' ben noto come la CISL si sia da anni impegnata nello studio di questo problema e come abbia compiuto ogni sforzo per adeguare i propri quadri dirigenti allo svolgimento di una attività contrattuale il più diffusa possibile e capace di arrivare a diretto contatto con il lavoratore.

Le principali innovazioni di cui la CISL si è fatta promotrice in campo sindacale, e — giova notarlo — in modo del tutto indipendente dalla CGIL, riguardano appunto la **contrattazione**

(20) « Il sindacato è una manifestazione "volontaristica" propria e responsabile di un gruppo di persone che - inserite in un dato assetto produttivo - intendono perseguire molteplici modificazioni dei rapporti con altri gruppi sociali, che vanno da quelli riguardanti le ragioni di scambio a quelli riguardanti la diffusione del potere decisionale relativo alla gestione delle aziende e dell'economia nel suo complesso.

« Il sindacato inserendosi nella dinamica del sistema economico in modo funzionale agisce in concreto per dare uno sbocco pratico alle tensioni sociali connesse al modo industriale di produrre, facendo acquistare ai lavoratori la consapevolezza del significato morale e sociale della loro prestazione di opera nell'azienda ed impegnandolo ad ottenere una produzione a condizioni meno onerose in termini reali, pur partendo dalla tutela degli interessi particolari.

« Nel suo sviluppo l'associazionismo sindacale assume anche strutture organizzative ordinate al raggiungimento degli obiettivi del gruppo, come necessità strumentale comune a qualsiasi fenomeno associativo in una società democratica. La funzionalità dell'organizzazione e la capacità della sua "leadership" sono una manifestazione della crescita dell'associazione stessa; per cui tra associazione e strutture organizzative non solo non vi è contrapposizione, ma complementarietà, seppur funzionale delle seconde rispetto alla prima.

« Avviene quasi un processo di osmosi fra gli associati e la "leadership": con scambio reciproco di apporti sul piano delle responsabilità, delle iniziative, dei controlli, per una gestione democratica del sindacato.

« Se si considera infine che la società industriale è chiusa ad una mobilità verticale di un certo rilievo che consenta l'evasione del lavoratore singolo dalla condizione professionale e sociale in cui si trova, e si considera il ruolo che ha il sindacato nella società e, nel sindacato, la dirigenza sindacale rispetto ai soci e nei confronti dell'ambiente, si scopre una nuova funzione dell'organizzazione sindacale e delle sue strutture rispetto al gruppo dei lavoratori: quella di esprimere una nuova classe dirigente. E' soltanto attraverso il sindacato che al lavoratore può offrirsi la possibilità di avere il ruolo di partecipante nelle funzioni di classe dirigente del Paese e di acquistare un rilievo sociale dentro e fuori l'azienda, superando la condizione esecutiva a cui ciascuno è praticamente legato nel processo produttivo [...].

« Sostenere che i lavoratori e i sindacati hanno fini diversi non ha alcun senso perché non è data possibilità di crescita del lavoratore industriale senza sindacato » (L. FERRARIO, *Problemi generali della contrattazione integrativa*, in *Il Nuovo Osservatore*, maggio 1962, p. 126).

integrativa a livello aziendale (21). Le ragioni addotte a favore di tale innovazione sono state più volte illustrate e chiarite, tanto che si è venuta formando in materia una vasta letteratura e una collezione di documenti, dai quali non è difficile trarre le risposte alle varie obiezioni che sono state mosse anche recentemente contro di essa (22).

A questo proposito si legge ancora nella citata Relazione al IV Congresso nazionale della CISL:

1. « Noi siamo fermamente convinti della necessità di **integrare il sistema di contrattazione a livello nazionale con formule articolate e decentrate di negoziazione** (negoziazione di sottosettore, di gruppo e di azienda), che si collochino nel quadro generale, non con funzione di contrasto e di disturbo, ma con funzioni complementari ed integrative rispetto alla regolamentazione di contenuti particolari non disciplinabili al livello del sistema nazionale. Le forme decentrate di contrattazione sono, quindi, una articolazione necessaria del sistema contrattuale, articolazione suggerita e sostenuta dalla esigenza di continuo e costante adattamento del contratto alle mutevoli condizioni del mercato del lavoro e alla evoluzione incessante delle strutture tecnico-produttive » (23).

« La diffusione del dinamismo contrattuale, specialmente a livelli produttivi significa, anche, e di conseguenza, **estensione dei compiti e degli oggetti della contrattazione collettiva**. Divenono oggetto di negoziato tra sindacato e impresa, aspetti e questioni precedentemente amministrati dalle sole imprese. In tal modo, in questo nuovo processo di relazioni sociali, si realizzano anche decisioni consensuali che influiscono notevolmente sulla soluzione dei problemi di organizzazione del lavoro nelle aziende. L'attiva partecipazione del sindacato, e quindi dei lavoratori in esso associati, per la via della contrattazione alla soluzione dei problemi connessi alla gestione aziendale agevola, d'altra parte, il progresso tecnico ed economico e apporta concreti contributi alla produttività aziendale con beneficio dei lavoratori, dell'azienda e del sistema economico generale.

(21) L'espressione *contrattazione integrativa*, secondo il direttore dell'Ufficio Studi della CISL, esprime con maggiore chiarezza (rispetto ad altre espressioni, pure di uso frequente, come *contrattazione articolata* o *contrattazione decentrata*) il concetto che la contrattazione a livello aziendale deve attuarsi in ordinato collegamento con la contrattazione a livello nazionale (cfr. V. SABA, *Contrattazione integrativa e sviluppo*, in *Il Nuovo Osservatore*, maggio 1962, pp. 123 ss.).

(22) Anche la nostra Rivista si è già occupata di questo problema: cfr. M. REINA, *I problemi della contrattazione collettiva in Italia*, in *Aggiornamenti Sociali*, luglio 1960, pp. 397 ss., rubr. 532. Per i documenti ufficiali della CISL in questa materia, cfr. CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, *Documenti ufficiali dal 1950 al 1958*, Roma 1959, e IDEM, *Documenti ufficiali dal 1959 al 1961*, Roma 1962.

(23) CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, *Relazione ecc.*, cit., pp. 165 ss.

« Questa, comunque, è la strada maestra [...] per fare evolvere il contratto di lavoro, considerato come contratto di scambio, verso contenuti che tengano più conto, pur nella forma del rapporto di lavoro subordinato, della personalità del lavoratore [...]».

« Il sindacato verrebbe meno al suo compito se si limitasse alla tutela degli interessi dei suoi associati fuori dall'azienda trascurando le modalità, che sono connesse alla prestazione del lavoratore nella moderna organizzazione della produzione e del lavoro » (24).

Tra i problemi che dovrebbero essere regolati a livello aziendale, la Relazione ricorda: la determinazione di un sistema di qualifiche delle mansioni collegato alle situazioni concrete delle singole aziende, il collegamento tra le forme di retribuzione e la situazione tecnico-organizzativa aziendale, la determinazione di opportuni incentivi individuali e di gruppo, la definizione di procedure di prima istanza per la conciliazione e l'eventuale arbitrato delle controversie che nascono sul luogo del lavoro.

2. In particolare la CISL si rende conto delle difficoltà non lievi che il rinnovo del sistema contrattuale italiano comporta; per questo intende procedere con **prudenti criteri di gradualità** mantenendo un continuo controllo sulle esperienze in atto.

« Una volta chiariti nella visione di un sistema di relazioni sociali rinnovato, i quesiti fondamentali relativi alle nuove forme, ai nuovi contenuti e al nuovo modo di gestire il contratto, non è detto che tutto debba essere fissato ed attuato di un colpo. La contrattazione collettiva, come tutte le soluzioni che si adottano in forme di libertà per organizzare la vita di relazione, non si può imporre dall'alto; scende dall'alto e risale dal basso per interazione. Quando cadessero le pregiudiziali, le intese fra le parti sono sempre possibili sul come procedere, su ciò che è più importante e ciò che lo è meno. L'obiettivo della CISL per l'avvenire è proprio questo: far cadere le pregiudiziali, introdurre gradualmente e collaudare nella concreta situazione italiana i nuovi contenuti del contratto e i nuovi modi per amministrarlo [...]».

« Non tutti i contenuti, prospettati come propri della contrattazione aziendale, debbono essere, nel futuro imminente, l'oggetto della clausola di rimando nel contratto collettivo nazionale. Contratto per contratto si vedrà senza schematismi, quali contenuti siano più necessari e quali più possibili » (25).

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Dopo quanto siamo venuti esponendo, ci sembra si debba convenire sui seguenti punti:

1. La **contrattazione integrativa**, come è stata proposta dalla CISL, non è un sistema escogitato per consolidare la burocrazia sindacale (26) o per tenere in continua agitazione le aziende, e

(24) *Ibidem*, pp. 264.

(25) *Ibidem*, pp. 266 ss.

(26) Va anzi notato che lo sviluppo della contrattazione integra-

neppure un mezzo per rafforzare le posizioni di certi gruppi privilegiati di lavoratori a danno di altri. Essa invece rappresenta un opportuno adeguamento del sistema contrattuale alle mutate condizioni, in cui si svolge l'attività produttiva, e uno strumento che il sindacato intende usare, oltre che per stimolare la diretta partecipazione dei lavoratori alla soluzione dei problemi aziendali che più direttamente li riguardano, anche per favorire un equilibrato sviluppo di tutto il sistema economico (27).

Così concepita, la contrattazione integrativa ci sembra pienamente giustificata sia moralmente sia socialmente (28). Essa costituisce una forma di intervento «volontaristico» nella vita economica, inteso ad influire sulla distribuzione dei redditi e sulla ordinata e responsabile partecipazione dei lavoratori al potere economico. In quanto tale, essa appare conforme, tra l'altro, anche agli insegnamenti della più recente enciclica sociale; non può inoltre, ovviamente, se non essere apprezzata da tutti coloro che hanno fiducia nelle libere associazioni e ammettono che l'attività economica come ogni altra attività umana possa e debba svolgersi nel rispetto delle prerogative della persona, pur tenendo conto «delle leggi del progresso economico e dello sviluppo sociale» (29).

tiva implica un notevole decentramento dei poteri nel sindacato, e un più diretto e organico contatto dei dirigenti con i lavoratori delle singole aziende; in questo senso essa tende a democraticizzare il sindacato stesso e a renderlo sensibile più ai problemi tecnico-contrattuali che non a quelli politici.

(27) In questo senso si sono più volte pronunciati gli organi responsabili della CISL impegnandosi a «*coordinare continuamente ed efficacemente sul piano politico e tecnico le rivendicazioni impostate e condotte dalle Unioni e dalle Federazioni, in modo che le rivendicazioni salariali siano o diventino stimolo al miglioramento del nostro sistema economico e produttivo* [e dei rapporti tra i vari gruppi sociali]» cfr. CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, *Documenti ufficiali dal 1959 al 1961*, cit., p. 73. Lo stesso impegno è stato ribadito recentemente in occasione del IV Congresso Nazionale, cfr. Id., *Relazione ecc.*, cit., passim.

(28) Un giudizio positivo sulla contrattazione articolata è stato pronunciato recentemente da un gruppo di esperti in materie morali, giuridiche, economiche e aziendali, i quali hanno discusso e approfondito il problema su invito della direzione del quotidiano cattolico milanese (cfr. *La contrattazione articolata*, in *L'Italia*, 6 maggio 1962, p. 6). Così un gruppo di professori americani ha recentemente riaffermato la validità della contrattazione collettiva sul piano economico e sociale, auspicandone la più ampia diffusione come metodo per la soluzione democratica dei problemi di una società industriale (cfr. COMMITTEE FOR ECONOMIC DEVELOPEMENT, *The Public Interest in National Labor Policy, by an Independent Study Group*, New York 1961). L'evoluzione della contrattazione collettiva verso forme più decentrate in atto in molti Paesi è giudicata positivamente anche in una relazione del Presidente dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, alla 45ª Sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro tenuta a Ginevra nel 1961. Per una parziale traduzione di questo documento, cfr. *Il Nuovo Osservatore*, maggio 1962, pp. 16 ss.

(29) Ricordiamo che nell'Enciclica «*Mater et Magistra*», trattando del giusto salario, il Papa afferma che esso deve, tra l'altro, essere pro-

2. Per quanto poi riguarda le vertenze milanesi, riteniamo che si sarebbero potute in gran parte evitare le tensioni e i disagi economici che abbiamo sopra lamentato, se, nonostante gli errori commessi dai sindacati nel corso della lotta (30), l'associazione dei datori di lavoro non avesse accreditato **infondati timori e false interpretazioni** circa le origini e gli scopi delle richieste.

In particolare, l'associazione dei datori di lavoro avrebbe fatto bene, nello stesso interesse delle aziende: **a)** a prendere atto della **sostanziale legittimità** delle richieste della CISL, riconoscendo che sul piano morale non implicavano la violazione del principio « *pacta sunt servanda* », ma il leale riconoscimento del reciproco diritto e dovere dei lavoratori e dei datori di lavoro di trattare in buona fede tutti i problemi che riguardano l'applicazione del contratto collettivo e di regolare consensualmente ogni nuovo aspetto del rapporto di lavoro (31); **b)** ad adoperarsi conseguentemente per assistere in modo conveniente le

porzionato alle condizioni delle aziende in cui i lavoratori prestano la loro opera, e proporzionale al loro effettivo apporto alla produzione; e ribadisce un principio generale che può essere applicato alla distribuzione dei frutti della maggiore produttività aziendale, che cioè « *non si può attribuire al solo capitale e al solo lavoro ciò che è frutto dell'opera congiunta dell'uno e dell'altro* ».

Affrontando poi il problema « *delle esigenze della giustizia nei confronti delle strutture produttive* », il Papa definisce legittima l'aspirazione dei lavoratori « *a partecipare attivamente alla vita delle imprese, nelle quali sono inseriti ed operano* »; afferma che « *una concezione umana dell'impresa [...] non può ridurre i suoi collaboratori di ogni giorno al rango di semplici, silenziosi esecutori [...] interamente passivi nei riguardi di decisioni che dirigono la loro attività* »; e rileva infine « *come sia opportuno o necessario che la voce dei lavoratori abbia la possibilità di farsi sentire ed ascoltare oltre l'ambito dei singoli organismi produttivi e a tutti i livelli* ».

Ora, anche ammettendo che trattando di queste questioni, il Papa faccia riferimento solo in maniera indiretta alla contrattazione collettiva e alle organizzazioni sindacali, è certo che i lavoratori, attraverso i sindacati correttamente operanti e mediante la contrattazione collettiva portata a tutti i livelli, possono fare sentire la loro voce in modo ordinato ed organico. In particolare poi la contrattazione integrativa dà la possibilità di affrontare meglio i problemi aziendali che più direttamente interessano i lavoratori e di definire consensualmente le stesse retribuzioni, secondo i criteri enunciati nell'Enciclica.

(30) Cfr. supra, nota 11.

(31) Il fatto che il contratto collettivo nazionale in vigore non prevedesse alcun rinvio alla contrattazione aziendale, non ci sembra una ragione sufficiente per considerare le richieste dei sindacati di trattare a livello aziendale come una violazione del contratto stesso: tanto più che le rivendicazioni avanzate dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, o almeno dalla CISL, riguardavano, come abbiamo sopra notato, materie non contemplate dal contratto stesso. Invece la prassi delle direzioni aziendali di trattare con le Commissioni Interne costituisce una flagrante violazione del citato accordo interconfederale del 1953. Essa inoltre, almeno nel caso in cui fosse imposta dalle direzioni, costituirebbe una violazione dell'evidente diritto dei lavoratori, liberamente associati nei sindacati, di designare la propria rappresentanza contrattuale.

aziende nelle trattative con i sindacati, o ad aprire essa stessa trattative a livello nazionale, impegnandosi chiaramente a introdurre nel contratto nazionale **norme precise**, per definire il coordinamento dei vari livelli di contrattazione, e a riconoscere il sindacato, quale agente contrattuale dei lavoratori, anche a livello aziendale (32).

3. Un altro elemento che riteniamo abbia influito negativamente sullo svolgimento delle controversie milanesi è stato il **mancato reperimento di un comune denominatore di politica sindacale da parte dei cattolici operanti su due opposti fronti del mondo del lavoro.**

Di fatto i lavoratori cattolici, partecipando attivamente alla vita delle loro organizzazioni confessionali o professionali, hanno elaborato una ben precisa politica sindacale, rispondente agli interessi dei lavoratori e, nello stesso tempo, correttamente ispirata alla dottrina sociale cristiana. Ma gli imprenditori cattolici non pare abbiano invece saputo approfondire, con la stessa originalità e impegno, i medesimi problemi (33), per cui, al momento opportuno, non hanno potuto assumere un atteggiamento capace di orientare positivamente la propria organizzazione sindacale (34).

Varie ragioni possono essere addotte a spiegazione o anche

(32) Quest'iniziativa avrebbe impegnato i sindacati a definire in precise norme contrattuali le loro rivendicazioni, e quindi avrebbe permesso di superare lo stato di disordine e di confusione lamentato dai datori di lavoro.

(33) Nelle varie mozioni e documenti dell'Unione Cristiana Imprenditori e Dirigenti, eccetto qualche generica espressione di riconoscimento per il valore e la funzione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, non si trova alcun riferimento a problemi sindacali concreti e di attualità. Sono tuttavia sorte dopo la pubblicazione dell'enciclica «Mater et Magistra», alcune iniziative per lo studio di questi problemi, le quali però trovano ancora difficoltà ad affermarsi e a incidere sul movimento. Un incoraggiamento a rafforzare gli sforzi in questo senso è recentemente venuto dallo stesso Santo Padre, il quale, parlando agli imprenditori cattolici, ha ricordato che «*la Chiesa non ha cessato e non cessa di proclamare alto il diritto nativo dell'uomo a un lavoro sicuro, a una condizione di vita dignitosa; la sua legittima aspirazione a una collaborazione di attività e di interessi nell'impresa, perché il suo posto sia sempre più consono a quello dovuto a un'anima immortale, che per la fede cristiana è incamminata verso la vita eterna. Questa è la mèta che la Chiesa propone ai suoi figli; questo il programma che attende di essere messo in pratica dalla collaborazione di chi può e sa, affinché, come sta scritto nella enciclica "Mater et Magistra", non sia gettato il discredito su quella stessa dottrina, quasi fosse nobile in se stessa, ma priva di virtù efficacemente orientatrice*» (L'Osservatore Romano, (8-19 giugno 1962, p. 2).

(34) Per assicurare un influsso cristiano sugli operatori economici e sulle loro organizzazioni professionali non è necessaria la confessionalizzazione delle organizzazioni sindacali o il diretto riferimento nei loro statuti alla dottrina sociale cristiana; è invece indispensabile che i cattolici, in esse impegnati, siano in grado di definire programmi d'azione tecnicamente e moralmente validi, siano decisi ad attuarli, difendendone la validità nelle debite sedi, e si mantengano essi stessi in contatto con le fonti della vita cristiana, che sole possono garantire la forza morale necessaria per riuscire in questi intenti.

a parziale giustificazione di questo fatto (35), esso comunque costituisce un serio motivo di preoccupazione, perché non solo rende difficile l'attuazione pratica della dottrina sociale della Chiesa e getta quindi il discredito su di essa, ma mantiene anche divise forze che, data la loro comune ispirazione ideologica, potrebbero agire concordemente per la soluzione dei più gravi problemi del mondo del lavoro e concorrere a ridurre le tensioni ad essi inerenti (36).

Mario Reina

(35) E' da tener presente che lo slancio indubbiamente maggiore, rispetto a quello dei datori di lavoro, con cui i lavoratori cattolici si sono impegnati nella definizione di formule concrete per l'attuazione della dottrina sociale cristiana in materia sindacale, può spiegarsi con il fatto che essi vedono nella sua attuazione anche un modo per la difesa dei propri interessi, mentre i datori di lavoro vi vedono più che altro notevoli sacrifici e un invito a partecipare a terzi i loro beni.

D'altra parte i datori di lavoro, forse per una loro innata struttura mentale che li qualifica per le funzioni che di fatto esercitano e per un eccessivo senso della loro responsabilità professionale, sono più portati a valutare la soluzione dei problemi aziendali in termini di immediata efficienza e produttività tecnico-economica, mentre non sempre colgono con sufficiente vivezza le altre dimensioni, contenute negli stessi problemi, relative all'evoluzione della mentalità e delle aspirazioni dei lavoratori. Per esempio, essi si sentono meno disposti ad accettare quelle soluzioni dei problemi sindacali che consentirebbero una maggiore partecipazione dei lavoratori alla responsabilità della vita economica e che ne favorirebbero la crescita culturale, perché queste soluzioni presentano sul piano tecnico maggiore complessità di altre tradizionali soluzioni.

Infine, la diversa maturazione sindacale dei due gruppi si deve anche attribuire alla difficoltà con cui si stabiliscono le comunicazioni e scambi di idee tra le organizzazioni confessionali dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori. Ciò impedisce la reciproca comprensione e valutazione dei diversi punti di vista e mantiene spirito e programmi delle due associazioni su piani talvolta divergenti. Mentre, infatti, i datori di lavoro accentuano la lotta contro le idee marxiste e trascurano di caratterizzarsi nei confronti delle dottrine liberali, i lavoratori, pur non trascurando di combattere il marxismo, sono anche fortemente impegnati contro il liberalismo.

(36) L'urgenza di affrontare concretamente una soluzione dei problemi del mondo del lavoro che ancora rimangono aperti è stata recentemente ribadita da un articolo molto significativo apparso sull'organo vaticano: «Oggi più che mai occorre dare al popolo un cristianesimo vivo, integrale, operante. Un cristianesimo che va incontro alle legittime esigenze del mondo operaio, non soltanto sulle vie della religione, ma anche della carità e della giustizia; la quale - si badi bene - è la prima carità verso il prossimo [...], in modo da smentire in pieno l'accusa che non poche volte gli avversari fanno alla Chiesa: di avere una buona dottrina sociale, ma di non metterla in pratica» (L. CIVARDI, *Un capitolo nuovo dell'apologetica*, in *L'Osservatore Romano*, 15 giugno 1962, p. 1).