

Il valore dei congressi nella storia della CISL 25

WORKING PAPER

EDIZIONILAVORO



Fondazione Ezio Tarantelli Centro Studi Ricerca e Formazione workingpapers@fondazionetarantelli.it www.fondazionetarantelli.it

Direttore: Giuseppe Gallo

In redazione: Antonello Assogna, vicedirettore e coordinatore di redazione; Ettore Innocenti, Natale Madeo e Ulderico Sbarra, redattori; Roberta Collura, segretaria di redazione; in questo numero ha collaborato Giampiero Guadagni.

wp n. 25, maggio 2022

Progetto grafico e impaginazione: Typeface, Cerveteri (Roma) Edizioni Lavoro, via G.M. Lancisi 25, Roma

ISSN 2531-8586



EDITORIALE		DIMENSIONI	
Un'eredità proiettata al futuro a cura di Antonello Assogna	4	La CISL europeista di Emilio Gabaglio	35
APPROFONDIMENTI		La condizione giovanile in Italia e il PNRR di Nicoletta Merlo	39
La CISL, identità storica e continuità dei valori originali di Giuseppe Acocella	9	La concezione sindacale della CISL nel XIX congresso confederale di Ettore Innocenti	43
La permanente innovazione della CISL: i congressi di Giulio Pastore di Andrea Ciampani	14	Il sindacato e il mondo della comunicazione di Massimo Mascini	46
La formazione sindacale nella storia della CISL di Francesco Scrima	20	ORIENTAMENTI E STRATEGIE L'attualità della democrazia partecipativa di Giuseppe Gallo	50
INTERVISTE		, ,	
Mediazione e competenza; la politica ha perso l'essenziale a colloquio con Giuseppe De Rita di Giampiero Guadagni	23	LA PENNELLATA DI ULDE L'evoluzione del lavoro di Ulderico Sbarra	53
Risposte forti e unitarie nelle crisi democratiche del paese a colloquio con Bruno Manghi di Giampiero Guadagni	25		
Per la dottrina sociale del lavoro la vera ricchezza sono le persone e la sicurezza è un investimento, non un costo a colloquio con don Bruno Bignami di Giampiero Guadagni	27		
L'ispirazione unitaria nella storia del sindacato riformista a colloquio con Sergio D'Antoni e Giorgio Benvenuto di Giampiero Guadagni	31		

Se ci fosse un'agenda dedicata al consolidamento e allo sviluppo delle prassi di democrazia nel nostro paese, il cammino organizzativo e politico che terminerà con il congresso nazionale della CISL dal 25 al 28 maggio prossimi, sarebbe da inserire tra i principali appuntamenti.

Migliaia di assemblee sui posti di lavoro, congressi di categoria e confederali nei territori e nelle regioni, congressi nazionali di categoria, che hanno messo al centro del dibattito il lavoro, le difficoltà sociali, i processi riorganizzativi delle imprese private, della Pubblica amministrazione e della scuola, la formazione e la partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali, i temi della sostenibilità, dell'ambiente, dell'innovazione digitale e della sicurezza sui posti di lavoro, sono un esercizio democratico di cui la nostra società, il mondo del lavoro e della produzione hanno bisogno. Tutto ciò inserito in particolare in un contesto, come quello attuale, fortemente caratterizzato dai riflessi che la pandemia ha determinato non soltanto sul piano economico e dalle «macerie» di una guerra, causata dall'aggressione della Federazione russa ai danni dell'Ucraina e alle porte dell'Unione europea e del mondo libero.

Condividere la vita democratica di un'organizzazione, poter confrontarsi direttamente sulle dinamiche associative e sui processi globali di trasformazione di un mondo in continua evoluzione, è la riproposizione costante della partecipazione quale strumento di protagonismo dei lavoratori iscritti alla CISL e alternativa a forme di confronto virtuale e strillato che, purtroppo, contraddistinguono troppo spesso il dibattito politico mediatico, come sottolinea nella sua comunicazione Massimo Mascini, direttore de «Il diario del lavoro».

Tornare poi ad incontrare in presenza le persone che lavorano, dopo questi due anni di distanziamento dovuti alle misure di prevenzione dal Covid-19 e non avendo comunque mai fatto mancare l'assistenza e la responsabilità della rappresentanza, assume anche un valore simbolico per un sindacato come la CISL, che è sempre entrata nel merito delle questioni sociali ed economiche aperte nel paese, discutendo con i propri associati.

È la storia di una concezione che inizia con la fondazione stessa dell'organizzazione nel 1950 e che incarna valori fondativi basati su autonomia, senso di appartenenza e identità del lavoratore in quanto tale e come soggetto attivo e protagonista nella società, così come riporta con la chiarezza dello studioso il prof. Giuseppe Acocella nel suo articolo: «La

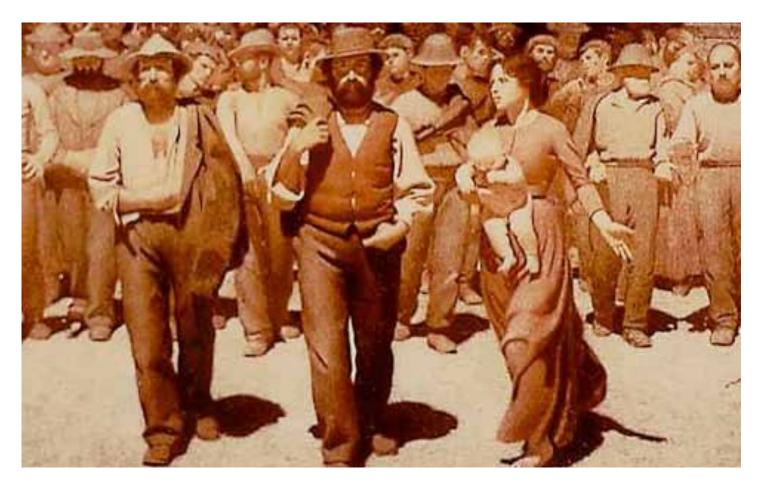
Un'eredità proiettata al futuro

a cura di Antonello Assogna



Coordinatore Redazione Working Paper - Fondazione Ezio Tarantelli.





"rivoluzione" innestata dalla CISL nel sistema italiano era dunque riferibile anche alla individuazione dello Statuto non come atto di una sovranità limitata e derivata (dalla politica, come nella tradizione sindacale europea), ma originario e derivante dal libero associarsi dei lavoratori in una organizzazione autonoma».

Un lascito che il padre fondatore della CISL, Giulio Pastore, ribadisce nel progettare i contenuti dei primi congressi di Napoli (1951) e Roma (1955) ed evidenziato dal prof. Andrea Ciampani: «Proprio nel congiungere strettamente libertà associative (personale e collettiva) e natura confederale (responsabile e partecipativa), Pastore individuò la principale forza del sindacato, chiamato a farsi strada attraversando temperie politiche, fraintendimenti culturali, opposizioni ideologiche».

Un percorso di qualità accompagnato dall'attenzione alla formazione, quale elemento di-

stintivo della CISL nel ribadire la costruzione di un gruppo dirigente saldamente ancorato a questi elementi identitari, descritto bene dal direttore del Centro Studi Francesco Scrima: «La formazione dei dirigenti e dei quadri fu la chiave per affrontare la costruzione dell'identità del nuovo sindacato».

La CISL ha pertanto assunto un ruolo di primo piano nelle dinamiche della società italiana ed è sempre stata ed è protagonista nei momenti decisivi della storia del paese. Nelle interviste che pubblichiamo del presidente del CENSIS De Rita, di Bruno Manghi, di Sergio D'Antoni e Giorgio Benvenuto, del direttore dell'Ufficio nazionale della CEI per i problemi sociali e del lavoro, don Bruno Bignami, ritroviamo scanditi gli accadimenti e le coraggiose scelte sindacali e politiche (anche controcorrente) decise e percorse dai gruppi dirigenti dell'organizzazione ai vari livelli, tra i lavoratori e nelle difficoltà del paese.



ORRENDA STRAGE A MILANO Tredici morti e novanta feriti

Una bomba tra i sei e gli otto chili è esplosa alle 16.37 nella sede della Banca Nazionale dell'Agricoltura in piazza Fantona - Il dinamiterdo fazzera deposto, recrhisas in una radigerta, sotto una sedia nella nella principale dove si troversono numerosi clienti, per la songgio parte piccoli agricolturi - La spuerestassa dell'agrazione ha falciata i presenti - Una risione terrificante - Fallito un se-



Troviamo l'impronta caratteristica cislina nell'impostazione della cultura riformista italiana con chiare indicazioni programmatiche nella ricostruzione del paese, nell'affermazione del primato della contrattazione e dello sviluppo del secondo livello negoziale, nell'attenta salvaguardia del mondo agricolo, nelle lotte per le rivendicazioni operaie di fine anni Sessanta e inizio anni Settanta, nel contrasto all'inflazione con l'avvio del metodo concertativo negli anni Ottanta e primi anni Novanta, nelle riforme del Pubblico impiego e della Sanità, nelle proposte sulle riduzioni dell'orario di lavoro, nella realizzazione della complementarità in campo previdenziale e dell'assistenza sanitaria, nella gestione delle tutele dei lavoratori coinvolti nei processi di riorganizzazione e riassetto produttivo dell'industria, del terziario e dei servizi.

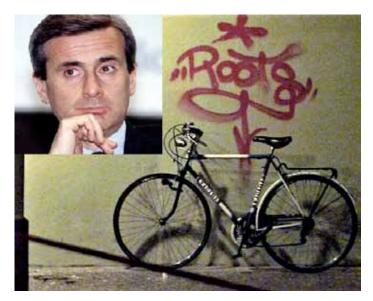
Un particolare riferimento va poi messo in evidenza al valore mostrato dalle donne e dagli uomini della CISL durante gli anni della «notte della Repubblica» (cit. Sergio Zavoli) con il presidio delle istituzioni democratiche nel periodo della «strategia della tensione» (strage di Piazza Fontana, il cosiddetto golpe Borghese, gli attentati all'Italicus e la strage di Bologna) e nella lotta al terrorismo nella società e sui posti di lavoro (a partire dalla

strage di Via Fani, dal rapimento e uccisione del presidente Aldo Moro e del delegato CCIL Guido Rossa), pagando con il sacrificio di vite umane e con diversi episodi di intimidazione nei confronti di sindacalisti e studiosi vicini al sindacato.

Ricordiamo in particolare il sacrificio di Ezio Tarantelli, prestigioso economista sceso in campo con la CISL per innovare la proposta sindacale nel contrasto all'inflazione e per la crescita dell'occupazione, e poi quello di Massimo D'Antona e di Marco Biagi; intellettuali accomu-

nati dall'idea di poter cambiare il mondo del lavoro attraverso provvedimenti innovativi.

Si celebrerà pertanto il XIX congresso confederale nel solco di quanto seminato nella storia dell'organizzazione e lo si farà affrontando i temi all'ordine del giorno del dibattito nazionale e globale. Saranno al centro delle attenzioni le tre transizioni centrali nel mondo in cambiamento: ecologico-ambientale, digitale e demografica. Tre macro argomenti che comportano e comporteranno riflessi determinanti nel mondo del lavoro, della produzione e nei rapporti sociali (nuove organizzazioni del lavoro, riconversioni produttive e professionali, un nuovo mercato del lavoro, nuovi modelli educativi e di istruzione, ruolo essenziale del primo e del secondo welfare) in un contesto sempre più interconnesso. La vocazione europeista e una visione complessiva del lavoro e dei cambiamenti della società favoriranno l'elaborazione delle strategie dell'organizzazione per i prossimi anni. Partire proprio dalla costruzione di un'Europa unita e maggiormente efficace sul piano sociale, così come mostrato in questi anni di lotta alla pandemia e con gli investimenti previsti dal programma NGEU e dagli altri profili di finanziamento, sarà per il sindacato un obiettivo fondamentale per affermare un



nuovo protagonismo dei lavoratori; come afferma Emilio Gabaglio (ex segretario generale CES): «Nel corso del tempo i risultati ottenuti con il dialogo sociale non sempre sono stati all'altezza delle aspettative del movimento sindacale dipendendo dalle alterne vicende del processo d'integrazione europea ed anche dai rapporti di forza. È giusto tuttavia riconoscere che in nessun altro contesto internazionale il movimento sindacale gode di capacità di influenza e iniziativa comparabili e. ancora, che l'obiettivo di rendere i lavoratori organizzati protagonisti della costruzione europea perseguito dalla CISL fin dagli inizi del suo impegno "europeista" dispone oggi attraverso il ruolo della CES delle condizioni e degli strumenti per essere raggiunto». Su queste basi dovrà continuare anche il rapporto e il lavoro di aggregazione con le giovani generazioni, sulle quali la CISL dovrà concentrare le proprie attenzioni cercando di coglierne le istanze, cercando di offrire riposte. investendo in idee e risorse intellettuali. Molto opportuno quanto descritto da Nicoletta Merlo nel suo articolo, a proposito della relazione tra i giovani e il sindacato: «Il tema del futuro è strettamente collegato alla gestione del cambiamento che, per essere realmente efficace, deve essere convincente ed inclusivo agli occhi dei giovani: se vogliamo un domani migliore è necessario creare una comunità aperta a nuovi soggetti e a nuove idee, occorre consentire alle giovani generazioni di poter emergere, di potersi mettere alla prova e di poter dare un contributo fattivo nella costruzione di quel futuro che proprio loro saranno chiamati ad abitare».

Nelle tesi confederali in discussione per questo congresso, sono sottolineati due contenuti che saranno dirimenti nel «governo» delle transizioni sopraindicate: formazione e partecipazione. Saranno punti centrali all'ordine del giorno del confronto con le controparti e con le istituzioni: nella gestione della «giusta transizione» non si potrà non garantire adeguati percorsi di riconversione professionale per generazioni di lavoratori, che rischierebbero di essere espulsi dai processi produttivi, come del resto non si potrà non tenere in considerazione il cambiamento sostanziale dei programmi scolastici in un mondo orientato alla sostenibilità e al graduale cambiamento del modello di sviluppo. Ettore Innocenti, giovane ricercatore e formatore della Fondazione Tarantelli e del Centro Studi CISL, nel suo contributo al Working Paper coglie bene l'essenza della posizione dell'organizzazione: «Tra i temi di discussione del XIX congresso della CISL, desta interesse la concezione della formazione professionale continua non soltanto come investimento teso ad innalzare la produttività, ma anche come volano imprescindibile per aumentare il livello d'occupabilità all'interno dei mercati transizionali del lavoro».

Infine la CISL, nelle parole del segretario generale Luigi Sbarra, ha ribadito più volte che non potrà essere più rinviabile una decisa partenza del confronto sull'applicazione dell'art. 46 della Costituzione, per avviare processi di coinvolgimento effettivo dei lavoratori nella gestione delle imprese.

Il cambiamento presuppone anche queste scelte definitive; dovranno essere le contro-



parti e le istituzioni di governo e i dubbiosi nel movimento sindacale ad essere pronti a condividere un percorso, che dalla sua fondazione la nostra organizzazione ha posto all'attenzione dell'agenda politica e delle relazioni sindacali.

La CISL sarà ancora all'altezza di queste sfide, come la sua storia insegna, e il congresso dimostrerà di nuovo questa capacità elaborativa. Chiudiamo con un ricordo; celebreremo il XIX congresso confederale senza la presenza di due fra i più grandi protagonisti della storia della CISL, del movimento sindacale e della politica italiana: Pierre Carniti e Franco Marini. Un filo di tristezza accompagnerà i lavori dell'assemblea congressuale, ma siamo certi che saranno comunque idealmente presenti nei pensieri e nella quotidianità della proposte dell'organizzazione.

I VALORI FONDATIVI: LA CULTURA GIUSPOLITICA DELLA CISL NELLA SUA FORMAZIONE STORICA

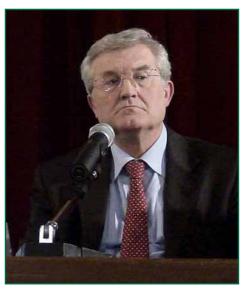
Nel 1948 la corrente cristiana si separava dal sindacato unitario costituito dalle rappresentanze dei partiti resistenziali, e cominciava per la Libera CGIL un nuovo, accidentato cammino sulla strada di un sindacato nuovo diverso dagli orientamenti antagonisti ispirati alla contrapposizione politica al libero mercato in economia espresso dalla maggioranza socialcomunista. La ricerca sarebbe stata ardua e rischiava di incamminarsi attraverso un sentiero privo di riferimenti strategici al di fuori della ispirazione cattolica e dell'incerto appello alla dottrina sociale cristiana, che non impedirono comunque l'esercizio della piena laicità dell'azione sindacale. In sostanziale consonanza con le posizioni dei costituenti cattolici sul tema delle autonomie sociali e del primato delle società intermedie, sulla scorta delle riflessioni dell'istituzionalismo giuridico di Santi Romano e Giuseppe Capograssi,¹ i fondatori della LCGIL e poi della CISL (Achille Grandi fu vicepresidente dell'Assemblea costituente), svilupparono la propria innovativa concezione dell'autonomia sindacale.

Giulio Pastore, per comprendere la comunità nazionale nuova, che con la nuova Carta costituzionale avrebbe dovuto essere casa accogliente per gli uomini del lavoro (art. 1 Cost.), enunciava il concetto di estraniazione che consentiva di comprendere quanto la società italiana escludesse i lavoratori a vantaggio dei ceti privilegiati, mentre invece occorreva introdurre i lavoratori nello Stato, con consonanze profonde con il pensiero di Giuseppe Dossetti.

Alla crescita della democrazia italiana si contribuiva pertanto se l'azione contrattuale diveniva fonte di diritto.² Istruzione dei lavoratori e formazione sindacale si rivelano pertanto strumenti indispensabili per l'azione sindacale e per la crescita democratica. Si pensi alla concezione stessa della rappresentanza, volutamente legata alla condizione sociale concreta, personale e quotidiana del lavoratore – e non ad una astratta definizione dell'appartenenza ad una classe collettiva generale ed ideologica – che desse fondamento al criterio cardine dell'associazione, dalla quale discendono una originale concezione organizzativa ed una valorizzazione della contrattazione collettiva come fonte dell'obbligo giuridico nel rapporto di lavoro.

La CISL: identità storica e continuità dei valori originari

di Giuseppe Acocella



Rettore dell'Università degli studi «Giustino Fortunato», è stato segretario generale della CISL Università dal 1998 al 2001 e direttore del Centro Studi CISL dal 2001 al 2006.



¹ G. Acocella, *Attualità di Giuseppe Capograssi. Una filosofia politica per i tempi nuovi*, Mimesis Edizioni, Milano 2021.

² Cfr. G. Pastore, I lavoratori nello Stato, Vallecchi, Firenze 1963, pp. 175-176.



Ne deriva l'attenzione della CISL all'organizzazione primaria per categorie,³ intesa apertamente a collocare il lavoratore nella condizione condivisa nel suo luogo di lavoro, e al tempo stesso a confermare il vincolo solidale che nell'esperienza associativa lega nella appartenenza confederale tutti i lavoratori.

La «rivoluzione» innestata dalla CISL nel sistema italiano era dunque riferibile anche alla individuazione dello Statuto non come atto di una sovranità limitata e derivata (dalla politica, come nella tradizione sindacale europea), ma originario e derivante dal libero associarsi dei lavoratori in una organizzazione autonoma (libero sindacato fu chiamata la CISL in contrapposizione alla corrente cristiana della CGIL, dopo la scissione del 1948 da parte della CISL, e la sua costituzione il 1° maggio 1950), producendo una nuova relazione tra diritto esterno (comune) e diritto interno

(speciale). La CISL così liquidava anche le dottrine di provenienza corporativa presenti nella tradizione sociale cattolica sul sindacato di diritto pubblico.⁴

Del resto la fallita applicazione della cosiddetta legge erga omnes (cioè il quadro normativo previsto dai decreti Vigorelli, scaturiti dalla legge delega 14 luglio 1959, n. 741, durante il Governo Segni 2), che alla fine degli anni Cinquanta avrebbe dovuto fornire una sanzione istituzionale (parlamentare) agli accordi collettivi, introducendo il criterio della efficacia pubblica (e con sanzione parlamentare) erga omnes dei contratti stipulati da organizzazioni private come i sindacati e solo per gli iscritti. Di qui derivò la fiducia da parte della CISL - anche quando le relazioni sindacali ed industriali non godevano di alcun credito né presso il padronato (ed anzi di sovente il padronato mostrava di non credere affatto al modello di nuove relazioni industriali) né presso le stesse organizzazioni confederali più antiche della storia sindacale italiana - nel metodo contrattuale e nella dimensione partecipativa, rifiutando così la mera contrapposizione politicosociale, della contrattazione.

La stessa convinzione portava la CISL ad assumere le posizioni più esposte ed avanzate nel dibattito sulla riforma del modello contrattuale e nella valorizzazione della negoziazione aziendale e del livello territoriale. Il tema della partecipazione assume nella concezione cislina il valore preminente del diretto coinvolgimento del lavoratore nelle scelte che lo riguardano, e per questo sollecitano anche nel modello organizzativo – una piena responsabilità del livello territoriale più vicino ai bisogni del lavoratore e della sua famiglia.

³ Sulla opzione «categoriale», fin dal dibattito nell'Assemblea costituente, da parte della corrente sindacale cristiana, cfr. P. Craveri, *Sindacati* e *istituzioni nel dopoguerra*, il Mulino, Bologna 1977. Questa scelta culturale ed organizzativa non è contraddetta né dalla originaria iniziativa confederale di costituzione delle Federazioni di categoria – compito primario delle Unioni sindacali provinciali della CISL, almeno per il primo ventennio della sua storia – né dai successivi processi di riaccorpamento decisi dalla Confederazione dopo il primo mezzo secolo di esperienza.

⁴ Ivi, pp. 83 ss. e passim. Decisivo per questo nuovo corso fu il Consiglio generale della CISL del giugno 1950.

L'insistenza sulla partecipazione dei lavoratori e sulla democrazia economica non costituisce solo la conferma della concretezza pragmatica della CISL, e della sua costante aderenza alla centralità della persona, al protagonismo del lavoratore nella tutela della sua dignità, ma la effettiva opzione per una società nella quale la democrazia si svesta dei suoi profili puramente formali per assumere quelli della democrazia sostanziale, che solo il riconoscimento del lavoro, della persona del lavoratore, dei bisogni espressi dalla sua comunità familiare, può garantire.

Proprio questa dimensione ispirata al personalismo⁵ assicura il conseguimento di una reale democrazia, che passa attraverso le formazioni nelle quali si esprime la vita del lavoratore: la sua famiglia, il suo lavoro, la sua associazione di tutela, la società solidale che egli riconosce nel sindacato aperto ai lavoratori di ogni campo. Dunque salario, diritti, dignità, libertà sociale, ma anche assistenza e tutela sui luoghi di lavoro e attraverso i servizi. sono gli elementi che compongono il quadro della democrazia, che non riconosce né un isolato. individualisticamente lavoratore identificato nel valore materiale che la sua prestazione può assumere nel ciclo produttivo, né una classe spersonalizzata (per la quale non vale l'assoluta irripetibilità della persona, ma solo l'identificazione massificante indotta dalla riduzione dell'uomo lavoratore e della donna lavoratrice all'unica dimensione del conflitto politico e sociale).

IL PRINCIPIO DI AUTONOMIA FONTE DELLA CULTURA SINDACALE DELLA CISL

Si può dunque intendere come la CISL abbia conquistato la definizione – costantemente ripetuta da analisti e da critici – di *sindacato*



dell'autonomia⁶ giacché l'obiettivo fondamentale dell'associazionismo sindacale così inteso è la tutela della persona del lavoratore e della condizione sociale della sua famiglia, senza subalternità verso alcuno, e nella piena libertà dell'organizzazione, priva di condizionamenti verso obiettivi e finalità che non siano quelli sindacali, e di difesa degli interessi del lavoro. L'autonomia richiede appunto esercizio della ragione libera - illuminata dalla sincerità dei fini e dal sentimento di fraternità solidale che raccoglie insieme gli uomini e le donne del lavoro, quelli tra di loro che il lavoro non l'hanno più (per età, inabilità, per crisi occupazionali) o che non lo hanno ancora (giovani, precari, donne, aree deboli) - ma anche una cultura giuridica e politica non «derivata» da mondi ed esperienze extrasindacali, e quindi mai subalterna.

Queste basi possono consentire - di fronte alle rigidità di quegli orientamenti che ritengono il solo livello del contratto nazionale capace di tutelare il lavoro - di far avanzare il dibattito sulla riforma del modello contrattuale per la valorizzazione della negoziazione aziendale. Si può quindi comprendere come gli Statuti di un sindacato nato dalla tradizio-

⁶ Cfr. G. Acocella, Storia della Cisl, Edizioni Lavoro (I ed. 1988), VI ed. aggiornata Roma 2014.



⁵ Cfr. G. Acocella, *Il personalismo nella cultura sindacale della Cisl. Sulle tracce delle influenze di Maritain e Mounier*, in *Dobbiamo creare tutto dal nuovo. Il divenire della Cisl: fondamenti, incontri, esperienze*, Atti del Convegno a Firenze del 10 dicembre 2020, Roma, Edizioni Lavoro, 2021, pp. 51-62.



ne socialista o marxista e quelli nati da una concezione fondata sull'autonomia possano differire profondamente.⁷ Non a caso - non subendo influenze dalla *proiezione* politicopartitica - lo Statuto della CISL ha subito soltanto variazioni, aggiornamenti e modifiche relative all'assetto organizzativo, e non riferite ai principi fondativi (in specie art. 1 e art. 2), con una scelta destinata a pesare fortemente sulla configurazione strategica e non solo organizzativa della CISL.

La CISL anche nella pratica formativa non rinunciava a rivendicare l'autonomia (anche di pensiero, e dunque non una mera indipendenza d'azione) come principio essenziale della sua proposta associativa e della sua strategia di rappresentanza e di azione contrattuale. La rilevanza attribuita alla formazione dei dirigenti e dei quadri sindacali non era né occasionale né marginale, bensì centrale nella concezione di un sindacato nuovo. Di qui l'attenzione della CISL al tema, mai scontato, della confederalità, che fu dapprima solo un modello organizzativo quando, in specie al Sud. l'istituzione e la crescita del sindacato erano affidate all'iniziativa della struttura orizzontale (spesso affidata a dirigenti formati nei corsi lunghi al Centro studi di Firenze e di provenienza settentrionale) che precedeva l'organizzazione per categorie, che accreditava il sindacato generale nella CISL, piuttosto come conferma consequenziale del vincolo che nell'esperienza associativa lega infine tutti i lavoratori, a qualsiasi categoria siano iscritti.

La stessa convinzione portava così la CISL a instaurare moderne relazioni sindacali con le controparti. Questa profonda convinzione generata e rafforzata nell'azione formativa è stata la sorgente di un colossale impegno di tanti sindacalisti della CISL, e ne ha fecondato l'originalità e l'autonoma ricerca di un modello sindacale innovativo. La ragione - sostituita alla contrapposizione ideologica - privilegia la persona, il rispetto per gli uomini in carne ed ossa, carichi delle loro debolezze e delle loro paure, che solo un destino comune può riuscire ad esorcizzare, rendendo gli umani protagonisti della propria liberazione. La CISL manifestò già nei primi anni di vita la convinzione che il metodo contrattuale e la dimensione partecipativa, non di mera contrapposizione politico-sociale, della contrattazione, costituissero l'essenza della propria strategia. La pratica della contrattazione influenzò le scelte formative e la formazione sindacale forniva ai militanti e ai delegati gli elementi di conoscenza e conseguentemente di attuazione dell'azione contrattuale nelle proprie realtà.

La libertà associativa e negoziale, del resto, è restata la condizione per il riconoscimento sostanziale dello stesso associazionismo sindacale nell'ordinamento costituzionale che accoglie pienamente le formazioni «intermedie», e trovava ulteriore conferma nello stesso riconoscimento giurisprudenziale della capacità di rappresentanza in giudizio riconosciuta agli organismi sindacali. In questa prospet-

⁷ Per una lettura delle concezioni riguardanti il ruolo assegnato al sindacato nelle teorie politiche dell'età contemporanea, mi permetto di rinviare ad uno studio risalente al 1976, che si poneva come un primo tentativo di rileggere le filosofie sindacali nel pensiero otto-novecentesco: G. Acocella, *Teorie dello Stato e «Questione sindacale». Appunti per una storia delle idee politiche*, Regione Campania, 1976.



tiva è possibile comprendere quanto grande – dopo l'Autunno caldo del 1969 – fosse la novità apportata dallo Statuto dei lavoratori del 1970 e dalla concreta recezione legislativa della centralità riconosciuta alla contrattazione collettiva come fonte del diritto, che lasciava al sistema delle relazioni industriali una libertà mai prima ammessa dall'ordinamento giuridico dell'età repubblicana,8 in un processo che giunge fino alla strategia della concertazione, che ha caratterizzato gli anni del sindacato riconosciuto nell'ordinamento quale soggetto primario nel sistema politicosociale italiano.

La CISL ha forgiato in meno di tre quarti di secolo una classe dirigente selezionata dal basso, dalle aziende e dai territori (un'attenzione a parte merita la scoperta dell'impegno sociale femminile o l'inserimento degli immigrati nelle categorie), capace di valorizzare attitudini che nella ricerca della inclusione dei lavoratori nella società democratica ha percorso la strada dell'impegno sindacale, al di là di ogni subalternità verso orientamenti di carattere ideologico. In uno scenario, come quello che ci propongono i primi decenni del terzo millennio dell'era cristiana - segnato dallo sgretolamento di ogni coesione sociale, e dunque caratterizzato dalla società frammentata nella quale prevalgono gli egoismi individuali o di corporazione - un sindacato come la CISL rivendica come sua identità essenziale l'autonomia dell'esperienza sindacale cui consegue la sperimentazione continua di modelli strategici, organizzativi, di rappresentanza, i quali nella scelta associativa e solidale, contrattuale e concertativa segnano la sua storia di soggetto primario in un sistema democratico pluralista.

⁸ Sul tema cfr. G. Acocella, *Intervento* in *La società, lo Stato, la politica*, Seminario di studi (Napoli, 22-23 maggio 1998), Edizioni Lavoro, Roma 1999, pp. 99-104.

Quando Giulio Pastore diede vita alla Confederazione italiana sindacati lavoratori, introdusse nell'esperienza sindacale del nostro paese una profonda dinamica innovativa. Riflettere sulla sfida proposta dalla CISL nella democrazia contemporanea, così, non significa solo evidenziare il tornante che avviò nel 1950 le presenti relazioni industriali nell'Italia repubblicana, ma soprattutto comprendere le fondamenta che consentono al sindacato una permanente capacità d'innovazione senza smarrire la propria natura costitutiva. In tale contesto può essere interessante richiamare, in una prospettiva storica,¹ il significato del distintivo legame tra il carattere associativo e quello confederale che fu impresso al «sindacato nuovo».

Segretario generale della Confederazione, infatti, Pastore espose le ragioni del duplice profilo sindacale nei primi congressi che seguirono la nascita della CISL. L'impatto individuale e collettivo che intese suscitare l'innovativa organizzazione sindacale nel mondo del lavoro si riflette negli slogan scelti per le assisi congressuali da lui guidate come leader della CISL: «Uomini liberi nel sindacato libero» (I congresso, Napoli, 11-14 novembre 1951); «Il rafforzamento del sindacato, il miglioramento del tenore di vita dei lavoratori, lo sviluppo economico-sociale del Paese» (Il congresso, Roma, 23-27 aprile 1955). In effetti, i due congressi - fin dalla loro connessione e sequenza - consentono di percepire la profondità degli orizzonti di lavoro ancora presenti al sindacato e la fatica affrontata nel corso del tempo dai lavoratori per assumere quei compiti d'indirizzo sociale indicati dalla CISL grazie allo sviluppo confederale della sua forza associativa. Proprio nel congiungere strettamente libertà associative (personale e collettiva) e natura confederale (responsabile e partecipativa), Pastore individuò la principale forza del sindacato, chiamato a farsi strada attraversando temperie politiche, fraintendimenti culturali, opposizioni ideologiche.

Ancora al II congresso della CGIL unitaria del giugno 1947 Pastore aveva indicato l'esigenza di un radicale mutamento nel sindacato italiano, chiamato a superare una duplice prova: «una prova di maturità e consapevolezza, ed una prova di quella identità e interdipendenza che esiste tra gli inte-

La permanente innovazione della CISL: i congressi di Giulio Pastore

di Andrea Ciampani



Docente di Storia contemporanea e Storia del Movimento sindacale, Università LUMSA di Roma.



¹ Sia consentito rinviare ai possibili approfondimenti che consentono, anche attraverso scelte antologiche di brevi testi, due recenti pubblicazioni: A. Ciampani, *Giulio Pastore (1902-1969). Rappresentanza sociale e democrazia politica*, Studium, Roma 2020, e *V. Saba. L'innovazione sindacale*, a cura di Associazione Vincenzo Saba, Rubbettino, Soveria Mannelli 2021.



ressi del paese e quelli dei lavoratori». Tra lo scetticismo di chi riteneva la forza sindacale derivata dal legame con i partiti politici, egli ricercò una «visione dinamica» del sindacato, collegata a un'articolata prospettiva d'insieme dei problemi socio-economici: «Quando avremo un sindacato forte, non soltanto avremo gettato le sicure fondamenta di quella società futura nella quale la classe lavoratrice occuperà il posto che le spetta, ma, proprio perché dirigente sarà la classe lavoratrice, avremo la certezza che saranno realizzate quelle mete di giustizia e di pace a cui tutti aspiriamo».

Di fronte a un'idea di sindacato politico, classista, antagonista o generale, radicata nella storia novecentesca del sindacalismo nazionale, aggravata dal settarismo dovuto all'intervento dei partiti nel corpo dell'organizzazione sindacale, Pastore iniziò a proporre una diversa «funzione di un sindacato autonomo in regime di libertà politica. Ed è funzione

di responsabilità, di guida delle masse operaie, di azione in difesa di interessi sezionali, sempre però nell'ambito della comprensione, della difesa e degli interessi generali del Paese». In tale quadro s'imponeva all'azione sindacale «una visione unitaria dei problemi e un collegamento, un'armonizzazione delle esigenze e dei problemi delle varie categorie con le esigenze e i problemi dell'intera collettività nella quale il sindacato opera. Ma questo non significa fare del sindacalismo centralizzato. Questo significa fare del sindacalismo consapevole dei propri compiti».

Solo dopo l'unificazione dei sindacati «liberi» nella CISL, Pastore riuscì a far approvare con tenacia nel 1951 gli innovativi articoli 1 e 2 dello Statuto sindacale e rivendicò nel congresso confederale gli obiettivi della rottura operata nella tradizione sindacale italiana: la «piena indipendenza da qualsiasi influenza esterna, e la assoluta autonomia di fronte allo Stato, ai Governi, ai Partiti», dai quali il sinda-

cato si distingue per «natura, finalità e metodo d'azione»; «l'adesione libera e spontanea dei lavoratori alla organizzazione sindacale e la moltiplicazione della forza organizzativa di questa», come unica condizione per la sua azione. Per questo egli volle aprire il suo inter-

vento al congresso del 1951 ricordando come manifestazione «di democrazia e di forza» le 6.860 assemblee comunali e le 353 zonali. i 2.593 congressi provinciali, i 50 congressi nazionali che la CISL aveva tenuto durante l'itinerario congressuale: non era solo il numero degli organizzati a costituire «indice di una forza» capace di misurarsi con gli altri attori socio-politici, ma

soprattutto il loro radicamento «nei luoghi di lavoro». Nondimeno, Pastore evidenziò quanto ancora restasse da compiere per far comprendere il significato di un sindacato libero, all'interno e all'esterno della CISL: «Ma noi, invece, che abbiamo fatto? Ci siamo battuti contro una tradizione». Occorreva rinvenire risorse adequate - dirà ancora al congresso del 1955 - per condurre uno scontro su più fronti con quel «potere che ha la tradizione» all'interno del padronato, dei partiti e, dunque, della pubblica opinione; una tradizione, beninteso, che operava anche a favore del sindacalismo confessionale e democristiano che si era voluto rigettare. Determinante restava un'opera di «proselitismo» fondata sulla fiducia dei lavoratori; in sua assenza la CISL sarebbe stata costretta in modelli neo-corporativi, restando solo «forza apparente». Si domandava, dunque, Pastore nel 1951: «Ma i lavoratori credono o non credono in questo nostro

sindacato?». Occorreva considerare le «troppe delusioni» che avevano segnato il mondo del lavoro, posto «in uno stato di minorità di fronte alle forze del capitale perché nulla nel passato si è fatto per dargli una coscienza civica». Ed ancora nel 1955, rilevando l'aumentato

numero degli iscritti, egli si soffermò sul pagamento delle quote contributive del singolo lavoratore, in quanto «problema di coscienza, di formazione»: «Sì, perché il sindacato deve fondarsi sulla forza che deriva dalla spontanea adesione dei lavoratori».

Nel rafforzare il sindacato associativo, dunque, occorreva offrire «ai lavoratori italiani

un nuovo tipo di sindacato anzi, l'autentico sindacato». Mentre ci si allontanava dalla «scelta ideale di un finalismo di parte» e si respingeva un «sindacalismo puramente tecnico», si trattava di individuare «strade nuove strettamente collegate alla nuova situazione: strade non soltanto capaci di far fronte al momento congiunturale ma anche in grado di suscitare fiducia nei lavoratori». Da una «concezione completamente diversa» del sindacalismo, che combatte la demagogia, che respinge la ricerca della protesta quotidiana, che considera lo sciopero come strumento estremo, deriva una «diversa impostazione» nell'affrontare la difesa degli interessi dei lavoratori. Nei primi cinque anni di vita i risultati non erano mancati, ricordò Pastore: anche le organizzazioni della CISL, che dopo aver condotto assieme gran parte delle vertenze abbandonavano il negoziato una volta trovato un punto d'intesa, infine giungevano a



sottoscrivere quanto ottenuto dalla CISL. Per avere «un sindacato forte» i congressi di Pastore erano chiamati ad impostare in modo nuovo le scelte dell'azione: come quando nel 1951 si discussero le politiche salariali, con l'obiettivo di contenere la «rincorsa prezzi salari» o quando nel 1955 si pose l'esigenza di «integrazione una della contrattazione nazionale con forme



di contrattazioni a livello aziendale», in grado di «aumentare la partecipazione dei lavoratori alla ripartizione del reddito in sede di unità aziendale produttiva» e di «incrementare l'efficienza interna dell'azienda», diminuendo anche «i costi di produzione con vantaggio generale per la collettività». Compiti impraticabili senza la presenza associativa sul luogo di lavoro e la dimensione confederale.

Così, Pastore ricordò nel 1951 che, se la CISL aveva vincolato a un «Patto nazionale» per il settore dell'agricoltura e per quello del commercio, controparti che non accettavano il ruolo del sindacato come attore sociale, bisognava completare l'opera attuando nei territori «patti integrativi». In effetti, di fronte ai rapporti di forza ricercati dagli imprenditori nel 1955, in assenza del riconoscimento della presenza sindacale nel delineare soluzioni ai problemi del mondo del lavoro, la CISL avrebbe dovuto ricorrere alla «forza derivante dal proprio contenuto programmatico, forte per la sua capacità di lotta, forte per la sua autonomia di indirizzi». Nello stesso tempo, saldando strategie politiche nazionali e internazionali, Pastore sottolineò tra il 1951 e il

1955 l'urgenza di «un organico incontro tra i sindacati democratici esistenti». coinvolgendo UIL e sindacati autonomi, a conferma di un sindacalismo indipendente dalle interferenze di partito e resiliente alle iniziative di sindacati promossi dagli imprenditori. In tale direzione la CISL corrispondere fece alla dimensione confederale e associativa un impegno strate-

gico di elaborazione culturale e formativa, a sostegno delle declinazioni operative dell'organizzazione.

Questo sforzo fondamentale consentì a Pastore di sottolineare: «Noi abbiamo sempre affermato che il sindacato democratico in un paese come l'Italia non deve mai dissociare gli interessi dei lavoratori da quelli generali della collettività. Questo principio deve guidarci costantemente non solo nelle impostazioni di carattere generale, ma anche nella risoluzione dei problemi di categoria, di settore, aziendali». Impegnato nella battaglia sui licenziamenti individuali e sulla estensione dei contratti liberamente stipulati, sostenendo elaborazione culturale e declinazione operativa, Pastore confermò l'innovativa opposizione ad una legge sul sindacato, riaffermando solennemente nell'assise congressuale «il primo diritto del sindacato a fondare la propria esistenza sull'adesione spontanea dei lavoratori». Nello stesso tempo, la CISL si sarebbe comportata come «elemento di cooperazione con lo Stato democratico ponendo però l'istanza della necessaria presenza del sindacato libero nella determinazione dei grandi indirizzi di politica economica e sociale della nazione».

In tale chiave Pastore, dopo aver rivendicato la proposta del Comitato nazionale della produttività, espresse l'adesione della Confederazione agli obiettivi del Piano Vanoni, ma anche l'esplicita richiesta di una «presenza del sindacato democratico negli strumenti esecutivi del piano stesso e un impegno analogo da parte del mondo imprenditoriale». L'idea stessa della partecipazione dei sindacati al coordinamento degli investimenti in Europa condusse la CISL a dare «un apporto diretto al piano Schuman», che avviò il processo di integrazione europea con la partecipazione dei sindacati democratici, nonché a mobilitarsi a favore dell'«unificazione politica europea» nel dibattito sulla Comunità europea di difesa, poi respinta dal Parlamento francese. La capacità di comprensione della realtà nazionale e internazionale attraverso una propria elaborazione culturale costituì la risorsa di un sindacato che ambiva a partecipare ai processi di formazione delle decisioni, che avrebbero indirizzato il mondo del lavoro. Poco dopo aver lasciato la CISL per assumere nel 1958 l'incarico di ministro per il Mezzogiorno nel Governo italiano, nel saluto portato al III congresso della CISL, «Il sindacato democratico per lo sviluppo della società italiana ed europea», il 19 marzo 1959 Pastore richiamò le «idee-cardine del presente e dell'avvenire del sindacato democratico», rifiutando un giudizio limitativo del sindacato in quanto assertore di «obiettivi settoriali». Egli ricordò come per la CISL "il sindacato costituisce la leva principale per una politica di sviluppo ed è per questo che ribadiamo la necessità di adeguare la nostra azione a tale fine». Per sviluppare tale ambiziosa aspirazione ed offrire



un apporto positivo alla governance socioeconomica, era necessario rafforzare i due pilastri della rappresentanza sociale prospettati dai congressi di Pastore: il radicamento sociale nel posto di lavoro e l'ampliamento della responsabilità confederale, come moltiplicazione della forza associativa del sindacato.

Rescindendo la rappresentanza sindacale dalla realtà organizzativa, che anima le aspirazioni individuali e collettive e che connette l'emancipazione personale alla crescita di una società democratica, si inibisce la possibilità di conseguire quello straordinario strumento di riforma che costituisce la partecipazione sociale. Il dispiegamento confederale, peraltro, non si può identificare come sindacalismo generale; piuttosto, la confederalità si concretizza nel sostegno a più livelli degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori rappresentati, nell'ambito della singola impresa,

del territorio locale, della dimensione nazionale, del mercato europeo e, persino, mondiale. Nello stesso tempo tale dispiegamento pone le condizioni per realizzare partnership con altri attori sociali, al fine di assicurare lo sviluppo di positive relazioni di lavoro nel sistema produttivo. Ciò implica mettere a punto nuovi compiti e strumenti confederali in relazione al rafforzamento associativo della rappresentanza dei lavoratori.

Sempre più nitidamente, infine, l'esperienza storica della CISL ricorda che, per mettere in campo una forza sindacale capace di partecipazione strategica, i sindacati non possono indugiare ulteriormente nell'avviare una decisa iniziativa culturale al proprio interno. Forse mai come adesso la cultura fa la differenza nell'azione sindacale, rivelandosi con sempre maggiore evidenza come necessaria risorsa politica per una efficace presenza sindacale nella società contemporanea.



L'amico Bruno Manghi ama ricordarci che «la straordinaria esperienza sindacale della CISL è fortemente legata alla formazione dei suoi quadri».

Già all'atto della costituzione della CISL nel 1950, il gruppo dei dirigenti raccolti attorno a Pastore si pose il problema di come sostenere e supportare il progetto di un «sindacato nuovo», di un sindacato moderno e partecipativo in un contesto storico, politico e culturale fortemente caratterizzato da contrapposizioni politiche e ideologiche.

Occorreva, pertanto, un pensiero sindacale nuovo per una cultura organizzativa e strategica che non si ispirasse alle precedenti esperienze.

La formazione dei dirigenti e dei quadri fu la chiave per affrontare la costruzione dell'identità del nuovo sindacato.

Sin dal 1951 la scelta di Firenze, prima nella sede di via Gustavo Modena, poi dal 1953 in quella definitiva di via della Piazzola, divenne luogo di formazione, di elaborazione di conoscenze, saperi e di strategie di rappresentanza e contrattuali. Luogo e strumento di investimento in quel capitale umano che con impegno e passione ha costituito la forza strategica della CISL.

E ancora oggi parlare di formazione significa parlare di capitale umano: il sapere e il saper fare delle persone.

Significa costruire legami, rafforzare vocazioni e motivazioni e disegnare traiettorie di futuro.

E il futuro non si predice. Si prepara.

Ecco il compito della formazione: progettare, promuovere conoscenze, capacità e competenze in grado di sostenere il confronto e le sfide delle grandi trasformazioni che arrivano a ondate sempre più rapide e che investono il mondo del lavoro in tutte le sue dimensioni e articolazioni.

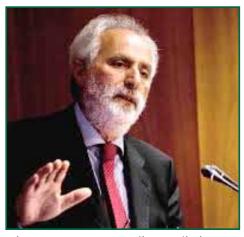
Le innovazioni tecnologiche hanno cambiato, e non poco, il modo di fare impresa, attraverso una nuova e diversa organizzazione del lavoro: nei suoi orari, nella sua flessibilità, nelle prestazioni in presenza e a distanza.

Una realtà che ha messo in discussione, e spesso a rischio, occupazione, salari, diritti consolidati: il presente e il futuro individuale e collettivo delle persone.

In questo contesto la formazione sindacale ha assunto e continua ad assumere una funzione e un ruolo determinante nel supportare e sostenere l'azione di rappresentanza e tutela della nostra dirigenza e dei nostri quadri attraverso momenti formativi per affrontare e gestire al meglio confronti e vertenzialità.

La formazione sindacale nella storia della CISL

di Francesco Scrima



Direttore Centro Studi CISL di Firenze.

Abbiamo messo in campo le più qualificate competenze, le più aggiornate conoscenze, le migliori pratiche nei diversi campi e settori (mercato del lavoro, politiche attive del lavoro, bilateralità ecc.)



per assicurare alla nostra rappresentanza le migliori condizioni di esercizio del ruolo.

Oltre questi contenuti tematici a sostegno della contrattazione, una particolare attenzione è stata poi dedicata all'approfondimento degli argomenti derivanti dalla questione ambientale e dalla riconversione del mix energetico, agli obiettivi internazionali e nazionali afferenti alla sostenibilità, al cambio dei modelli di sviluppo dall'economia lineare a quella circolare, alla specializzazione su infrastrutture materiali ed immateriali, ai sistemi di welfare, alle dinamiche previdenziali e alle politiche di solidarietà e accoglienza.

Notevole interesse sta inoltre registrando la promozione e la progettazione dei percorsi formativi sul ruolo del sindacalista CISL nella realizzazione del PNRR.

L'attività formativa è finalizzata ad elaborare una mappa di conoscenze che possa sostenere e guidare l'azione sindacale nella promozione dei progetti specifici del PNRR, nel monitoraggio

dei risultati e dell'impatto socio-economico nei diversi territori.

I temi della contrattazione e della partecipazione hanno caratterizzato fin dagli anni Ottanta l'attività formativa a livello internazionale e hanno contribuito a dare concretezza alle intuizioni e alle relazioni internazionali della CISL.

Ancora oggi, la formazione sindacale a livello europeo e internazionale continua ad essere un tratto distintivo della nostra progettazione formativa.

Come già precedentemente osservato, in un mondo del lavoro caratterizzato da continui cambiamenti a causa dei processi di innovazione tecnologica e dall'obsolescenza delle conoscenze, la formazione assume pertanto un ruolo e una funzione determinante



nell'attività del sindacalista e nella vita del sindacato.

È attraverso la formazione che noi ricostruiamo le motivazioni storiche e attuali della scelta CISL, attivando un dialogo tra la dimensione storica e l'oggi, che si traduce in momenti che evidenziano e valorizzano il legame, la coerenza che la CISL ha saputo mantenere nel coniugare principi e valori fondanti e capacità di elaborazione e concretezza nel sostenere il confronto con le grandi trasformazioni culturali, politiche, economiche e sociali del nostro paese.

La formazione sindacale, quindi, che opera

come custode e trasmettitore della «dimensione identitaria» e come promotore di saperi, conoscenze e competenze per assicurare alla nostra organizzazione una rappresentanza di alta qualità ed efficienza.

È stato osservato che un uomo impara finché vive e che un'organizzazione vive finché impara, una verità che giustifica e valorizza il lavoro della formazione sindacale.

Un compito affidato ai nostri formatori, a questa comunità professionale che ha costituito e costituisce una vera e propria eccellenza cislina.



Centro Studi Cisl di Firenze



Presidente De Rita, la cultura riformista è nel DNA della CISL. In questo senso quale bilancio si può fare della storia della confederazione di Via Po? E quali considera i momenti più significativi?

La cultura riformista è ad un bivio, per tutti e non solo per la CISL. Per 40 anni abbiamo caricato questa parola di un significato eccessivo, quasi di cesura antropologica della società. L'abbiamo mandata su un cielo troppo alto per noi, senza tradurla in termini reali. Ne siamo tutti vedovi, soprattutto un sindacato come la CISL che appunto il riformismo lo ha nel DNA. lo sono naturalmente legato al tempo di Giulio Pastore, che ha improntato la sua azione a processi di riformismo reale: penso alla scuola di formazione CISL e alle battaglie per il Sud proseguite anche in veste di ministro. Un riformista vero che con Mario Romani ha inventato il sindacato della presenza e dell'autonomia, un sindacato legato ai processi economici più che a quelli di mera rivendicazione.

Tra i cardini del pensiero e della prassi cislina c'è senz'altro il tema della partecipazione. Tema che ogni tanto fa capolino anche nel dibattito politico per poi impantanarsi nell'iter parlamentare. Con il PNRR si è tornati per fortuna a riparlare dell'importanza delle riforme. Cosa fare perché la partecipazione dei lavoratori entri a pieno titolo tra le riforme davvero necessarie per la ripartenza economica del nostro paese?

Se mi è permessa una battuta irridente: il PNRR è tutto il contrario del meccanismo di partecipazione. Il PNRR viene calato dall'alto, da grandi intuizioni: la digitalizzazione, la riconversione energetica e ambientale. Le parti sociali avrebbero dovuto essere maggiormente coinvolte nel PNRR. Era il momento giusto. Quando a metà anni Cinquanta fu elaborato il Piano Vanoni per porre le basi di un più equilibrato progresso economico dell'intero paese, le parti sociali furono chiamate, anche se per la verità all'epoca non erano nemmeno pronte. Solo Giulio Pastore seppe rispondere alla sollecitazione dell'allora presidente del Consiglio Antonio Segni.

Ma più in generale, la partecipazione in Parlamento non va avanti perché negli ultimi anni è mancata una competenza tecnica nella politica, incapace di governare i processi. Sulla democrazia economica, come su tutti i temi del lavoro, c'è troppo opinionismo generico. Accade in questo e in altri campi, perché le classi dirigenti in larga parte non hanno saputo adeguarsi culturalmente rispetto alla crescita della

Mediazione e competenza; la politica ha perso l'essenziale

a colloquio con Giuseppe De Rita

di Giampiero Guadagni



Tra i fondatori del CENSIS (Centro studi investimenti sociali), di cui è stato consigliere delegato, segretario generale dal 1974 e poi presidente nel 2007, è stato presidente del CNEL (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro) dal 1989 al 2000 e della casa editrice Le Monnier dal 1995 fino ad oggi. Dal 1958 al 1963 ha diretto la sezione sociologica dello SVI-MEZ. Autore di numerosi volumi sulle condizioni e le linee di sviluppo della società italiana, collabora con il «Corriere della Sera».

complessità della società italiana, non sono preparate a gestire la complessità enorme che deriva dall'innovazione tecnologica, dalle sfide epocali come l'immigrazione e l'economia globalizzata.

Nella storia sociale italiana il riformismo ha portato allo Statuto dei lavoratori del 1970; poi alla concertazione e alla politica dei redditi dei primi anni Novanta; e ancora, ai patti sociali degli anni successivi. Oggi-di fronte alle nuove sfide del welfare, del potere d'acquisto, dei «cigni neri» rappresentati da pandemia e guerra – ha ancora spazio e voce quella cultura riformista caratterizzata da mediazioni faticose e da leadership conquistate sul campo?

La concertazione, il valore del mettersi insieme nel momento difficile, ha bisogno di due elementi: una classe dirigente con la cultura della mediazione; e un terreno condiviso di confronto. La concertazione dei primi anni Novanta ha avuto veri protagonisti: Amato, Ciampi, i tre segretari generali di CGIL CISL e UIL. Alla concertazione ci credevano tutti. Qualche diffidenza in più l'aveva Ciampi. Un giorno l'allora presidente del Consiglio mi chiese: ma io posso fidarmi di Giugni? Era il suo ministro del Lavoro. Risposi: certo, conosce benissimo i sindacati e tutte le questioni sul tavolo. Insomma, allora era condiviso il

tema di confronto: la tutela dei salari. Oggi c'è il rischio che certi temi in agenda, come la lotta alle diseguaglianze, siano più un manifesto che concreti dossier da affrontare nelle sale verdi o rosse della concertazione. E poi oggi nel mondo politico chi sono i protagonisti che credono nella fatica della mediazione?

Lei è da sempre un sostenitore del ruolo dei corpi intermedi, come insostituibile raccordo tra politica e società. Periodicamente assistiamo a campagne di delegittimazione delle diverse sedi di confronto e mediazione, a partire dal CNEL. Quale deve essere il punto di caduta corretto nel rapporto tra istituzioni politiche e parti sociali?

Difficile dirlo. Veniamo da 15 anni di delegittimazione reciproca, c'è un'atmosfera negativa nei rapporti tra politica e parti sociali. La stessa politica dei bonus è frutto della disintermediazione.

Bisognerebbe recuperare lo spirito di ricostruzione del Dopoguerra. Allora c'era sia l'individualismo sia la dimensione collettiva, il voler ricominciare la vita di relazione. Oggi c'è solo individualismo, abbiamo distrutto la relazione, la gente fa le cose per conto proprio. Ma la rappresentanza potrebbe ancora rilanciarsi. Gli argomenti ci sono, manca un vero tavolo sui cui condensare questi argomenti.



Manghi, la storia della CISL incrocia stagioni di grandissime tensioni sociali e autentiche crisi democratiche, a partire dalla strage di Piazza Fontana che aprì la dolorosissima e lunga pagina degli anni di piombo. Il sindacato, che ha subìto infiltrazioni al proprio interno, ha pagato un prezzo altissimo anche in termini di vite umane. Qual è stato il contributo peculiare del sindacato di Via Po per tenere il nostro paese sulla rotta giusta?

Intanto l'ispirazione iniziale. La CISL si riteneva non un fenomeno italico ma generale, un'organizzazione parte del mondo. La sua è la scommessa di un sindacato libero. Anche se naturalmente esistevano posizioni diverse, la CISL si ispirava ad alcuni modelli: le Unions e il sindacato americano; ma con scelte autonome e mai provinciali. La CISL ha messo al centro la formazione dei propri dirigenti, quadri, rappresentanti: se li è voluti crescere, senza farseli prestare da partiti o da altri. Ha vissuto appieno la vicenda nazionale con una fortissima componente europeista, scommettendo sullo sviluppo dell'Europa sin dai primi anni della CECA. Su queste basi, quando si è trovata di fronte a situazioni complesse la CISL c'è stata con grande dignità ed autonomia, ma sempre insieme agli altri sindacati. Perché consapevole che pur nella competizione, esiste il «noi», il «sindacato»; non soltanto l'«io», la CISL. Per questo approccio si è sfiorata l'unità sindacale. Emblematica la storia del padre fondatore Giulio Pastore. Da ministro, nel 1960 è nel gruppo dirigente Dc ma si dimette perché si ribella alla vicenda Tambroni a Genova. Poi c'è la stagione della violenza politica, che ha avuto due facce: quella del terrorismo e quella dello stragismo. La CISL ha fronteggiato il terrorismo con gli altri sindacati anche al suo interno: straordinario il ricordo del funerale delle vittime di piazza Fontana. Quella partecipazione in massa e in silenzio ha contributo a sventare la trasformazione della strage in una sorta di golpe.

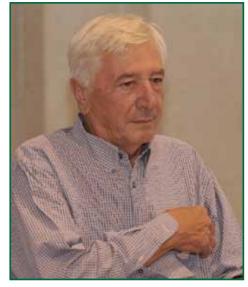
Una svolta nelle relazioni sindacali e sociali fu certamente la vertenza FIAT del 1980 con la marcia dei 40 mila colletti bianchi. Anni dopo Pierre Carniti dirà che quella lotta operaia fu «esasperata e disperata» e «andava gestita diversamente». A distanza di oltre 50 anni come si può rileggere quella vicenda con gli occhiali della CISL?

Il gruppo dirigente affrontò quella vicenda unito sia come categoria sia a livello nazionale. La FIAT aveva risposto con una provocazione ad una situazione di difficoltà e di ogget-

Risposte forti e unitarie nelle crisi democratiche del paese

a colloquio con Bruno Manghi

di Giampiero Guadagni



Sociologo e sindacalista, è stato per anni dirigente sindacale presso la CISL di Milano e di Torino. Ha pubblicato diversi libri e saggi sul sindacato ed è stato direttore del Centro Studi CISL dal 2006 al 2008.



tiva ingovernabilità della grande cattedrale dell'automobile. La reazione dei lavoratori diventò presto una lotta disperata all'interno della fabbrica. L'azienda era a basso tasso di sindacalizzazione. La marcia dei 40 mila segnò certamente una sconfitta, ma non la fine del sindacato come accadde nella vertenza dei minatori inglesi. Nel tempo le relazioni sindacali in FIAT si sono riallacciate. Era finita una gloriosa stagione di lotte sindacali rivendicative e bisognava guardare a qualcosa di oltre, a quella partecipazione che è nel DNA della CISL e della FIM.

Un altro momento di tensione sociale, stavolta però con i sindacati divisi, fu l'accordo di San Valentino del 1984 sul taglio della scala mobile e il successivo referendum. Può essere considerato questo lo spartiacque tra riformismo e antagonismo sindacale?

Altro caso molto complicato. Divisioni tra sindacati c'erano già state. Sullo 0,50 di risparmio contrattuale, con la CISL favorevole e la CGIL contraria. Alla vicenda del 1984 ci si arriva con la lunga marcia dell'inflazione per quello che comportava in termini di diseguaglianza crescente e insopportabile. La CISL legge la situazione, aiutata anche da personalità come Ezio Tarantelli. Ma la difficoltà ulteriore

di quella partita per i sindacati fu l'obbligata interlocuzione politica, con l'aspra competizione a sinistra tra il Psi di Craxi e il Pci di Berlinguer che provocò problemi soprattutto alla CGIL mettendo in difficoltà in particolare le posizioni più sensate come quella di Luciano Lama.

Tra le crisi democratiche che investono anche la CISL c'è sicuramente quella della rappresentanza. Come periodicamente si coltiva l'idea di una democrazia senza partiti, così si coltiva quella di un mondo del lavoro senza sindacato. Di fronte a questa prospettiva quale può essere la risposta più efficace?

Uno dei frutti tardivi dello scontro alla FIAT è la nascita delle Rsu, elemento fondativo e ancora funzionante anche del sindacato di oggi. Negli anni Ottanta affrontammo la questione della rappresentanza sindacale in una serie di incontri riservati tra sindacati, FIAT e Confindustria. Tentammo la strada della rappresentanza duale sul modello tedesco: sarebbe stata efficace, ma non ci fu accordo. E si arrivò appunto alla soluzione Rsu, introdotte negli anni successivi prima in fabbrica poi nel pubblico impiego. Le Rsu, votate dalla stragrande maggioranza dei lavoratori, sono una forma di democrazia sindacale che potrebbe essere ancora più matura.



Sussidiarietà, corpi intermedi, partecipazione, bene comune: il pensiero e la prassi della CISL, nei suoi 72 anni di vita, si sono formati e sviluppati in un rapporto costante, autonomo e creativo con questi pilastri della dottrina sociale della Chiesa. Don Bruno Bignami, in che misura questo rapporto è stato in grado fino ad oggi di valorizzare la cultura del lavoro in Italia? E in che modo tale rapporto può essere ancora fecondo?

I principi della dottrina sociale della Chiesa sono un patrimonio condiviso. Sempre di più ci rendiamo conto che, nel dialogo con mondi culturali diversi, questi principi consentono di avere una piattaforma comune e di offrire temi di confronto. La sfida per i credenti, in questi decenni, è stata non fermarsi a ripeterli e farli conoscere, ma incarnarli. Le ossa da sole non fanno un corpo: c'è bisogno di carne. Così il magistero sociale. Rappresenta l'ossatura di un progetto sociale che poi necessita, nella storia, di trovare vita in istituzioni sociali, disegni politici, attività sindacali, cooperative, imprese, progetti di lavoro, associazioni, enti di volontariato, banche... C'è una creatività del cattolicesimo nella storia che va colta nella sua complessità.

Un tema fondamentale, che rappresenta il filo rosso della riflessione sociale della Chiesa, riguarda il lavoro. «Il grande tema è il lavoro» ricorda l'enciclica Fratelli tutti (162). E un sindacato come la CISL, fin dai primi passi, si è trovato a fare da cerniera tra le istanze sociali di un momento storico e l'insegnamento sociale della Chiesa. Non è facile tenere l'equilibrio, ma il segreto sta nella formazione di persone capaci di discernimento. Per esempio, senza solidarietà e sussidiarietà che vanno a braccetto, la dottrina sociale non si regge. Finisce per diventare assistenzialismo o difesa di lobby e interessi particolari. L'equilibrio è dato dalla capacità di vedere nell'intraprendenza del lavoro un valore che si sostiene in un contesto sociale comunitario, dove l'orizzonte del bene comune orienta le scelte. Come si vede, la dottrina sociale spinge a operare dentro gli equilibri che sono quelli tipici della persona umana.

C'è un tema che negli ultimi anni ha preso decisamente e finalmente lo spazio che merita nel dibattito pubblico: la cura della casa comune, con i relativi allarmi sui cambiamenti climatici. La difesa dell'ambiente, in modo non corretto, viene spesso messa in contrapposizione con la tutela del lavoro. In realtà, tutto è connesso, come ha Per la dottrina sociale del lavoro la vera ricchezza sono le persone e la sicurezza è un investimento, non un costo

a colloquio con don Bruno Bignami

di Giampiero Guadagni



Laureato in Teologia morale e ordinato sacerdote il 18 giugno 1994, dal settembre 2018 è direttore dell'Ufficio nazionale per i problemi sociali e il lavoro della Conferenza episcopale italiana. Ha curato l'edizione commentata dell'enciclica *Laudato si'* di papa Francesco edita da EDB.

sottolineato l'ultima settimana sociale dei cattolici italiani che si è svolta in una città simbolo come Taranto. Per la sua esperienza sul campo qual è in questo senso il ruolo e la responsabilità del sindacato, della CISL in particolare?

Il paradigma dell'ecologia integrale è il grande dono che papa Francesco ha regalato a tutti attraverso l'enciclica *Laudato si'*. La recente pandemia ha ricordato la

profonda verità di quel «tutto è connesso». I problemi ambientali non si risolvono senza vedere le connessioni con i problemi sociali. Il grido della terra e il grido dei poveri meritano entrambi orecchie attente. Crisi sociale e crisi ambientale non sono separate, ma un'unica crisi socio-ambientale. Perciò, non basta affermare il valore dell'ecologia integrale. Bisogna farla diventare criterio di discernimento nelle scelte concrete. Qui sta la profezia e l'abilità di un sindacato. Non si può, infatti, invocare un'istanza ambientale senza collegarla all'analisi di impatto lavorativo, economico e sociale. Quante persone in questi ultimi anni in Europa sono scese in piazza per lamentare che il problema non è solo quello della fine del pianeta, ma di arrivare alla fine del mese! Eppure, non vale neppure il principio contrario: rispondere alle istanze sociali calpestando quelle ambientali. Quando l'uo-





mo ha trattato l'ambiente come materia nelle sue mani ha commesso errori grossolani. Il motivo è alla radice: senza una capacità di cura delle relazioni tutto si deteriora. Si strumentalizzano le persone rendendole scarti umani e si inquina l'ambiente depredandolo. La cura della casa comune è un modello alternativo. Il sindacato deve assumersi fino in fondo il compito formativo: può educare le persone a prendersi cura del creato. Le relazioni negli ambienti di lavoro, la produzione che tuteli i territori, il rispetto delle regole, la dignità delle persone, la sicurezza, l'impatto ambientale degli investimenti economici e finanziari... sono tutti aspetti oggi rilevanti.

In occasione del Primo Maggio di quest'anno, la Commissione episcopale per i problemi sociali e il lavoro ha scritto un messaggio dal titolo «La vera ricchezza sono le persone». Senza non c'è comunità di lavoro, non c'è impresa, non c'è economia. La piaga dei morti sul lavoro, la precarietà, le diseguaglianze territoriali e di genere ci dicono però che la persona non sembra realmente essere al centro delle politiche del nostro paese. Qual è la strada per passare dalle parole ai fatti su queste autentiche emergenze?

Sì, la vera ricchezza sono le persone. Non è affatto scontato. Le condizioni di precarietà e



di disuguaglianza nel lavoro hanno portato a pensare la sicurezza come un costo e non un investimento. Gli incidenti sul lavoro hanno molteplici cause: dall'incuria di chi gestisce al non rispetto delle regole da parte di chi lavora. Serve un supplemento di responsabilità. Le persone sono la ricchezza dell'azienda non solo perché capitale umano che porta competenze, ma prima ancora per la comunità che costruiscono. Per passare ai fatti, occorre una formazione più capillare circa la sicurezza sui luoghi di lavoro (da inserire anche nel curriculum scolastico), servono controlli più rigorosi delle autorità competenti, sono necessari investimenti più elevati. Tutti i soggetti del mondo del lavoro sono coinvolti. Nessuno si senta escluso. Il sindacato può fare moltissimo per tenere alta la guardia, ma soprattutto per creare una cultura del lavoro dove la persona è il centro. Ogni passo in questa direzione è costruzione del bene comune! Il sindacato è chiamato a gestire l'impatto sul mondo del lavoro delle nuove tecnologie, dell'intelligenza artificiale, della globalizzazione. Don Bignami, quali sono, nell'ottica del magistero sociale, le chiavi di volta per affrontare questo cambiamento d'epoca?

Provo a sintetizzare con uno slogan: tra tecnocrazia e tecnofobia, serve una tecnica amica della persona. Cosa significa?

La tecnocrazia ha portato a pensare la tecnica come panacea di tutti i mali. C'è il problema dell'inquinamento? Bastano i filtri adeguati! Le auto a benzina inquinano? Ecco quella elettrica! Serve energia in quantità industriale? Il nucleare è la soluzione! E via di questo passo... Tutto sembra trovare una risposta nella ricerca scientifica. In realtà l'efficienza non dice ancora la qualità relazionale. Manca di dimensione etica e sociale!

Al contrario, la tecnofobia vede come fumo

negli occhi ogni ritrovato della tecnica. I novax sono la punta dell'iceberg di un sospetto viscerale e pregiudiziale nei confronti delle novità scientifiche. C'è chi pensa che ogni avanzamento dell'intelligenza artificiale sia una sottrazione al lavoro futuro.

La realtà è un'altra. Abbiamo bisogno della tecnica, perché consente di migliorare le condizioni lavorative. Può aiutare mondi diversi a fare il salto di qualità: l'agricoltura a non sprecare acqua o sementi, la medicina a migliorare le terapie, la chirurgia ad essere meno invasiva, l'industria a sottrarre il contatto tra l'uomo e materiali inquinanti e così via... Il problema è che di fronte alle trasformazioni c'è d'istinto la reazione del rifiuto. Il lavoro nella storia dell'uomo, e soprattutto negli ultimi due secoli, ha subito cambiamenti così radicali da creare interrogativi profondi. Userei l'immagine dell'albero: quanto più un albero cresce e ha una chioma ampia, tanto deve radicarsi nel terreno. Così il rapporto con la tecnica. Quanto più è diffusa e pervasiva, tanto più deve avere radici profonde nell'etica. Non è un problema di quantità, ma di qualità!



D'Antoni e Benvenuto, voi siete stati indubbiamente tra i protagonisti dell'azione sindacale, decisiva nella lunga fase di transizione politica successiva alla fine della Prima Repubblica. In quel periodo l'unità sindacale sembrava a portata di mano. Alla luce dei risultati raggiunti con gli accordi del '92 e del '93 sulla politica dei redditi quale avrebbe potuto essere il valore aggiunto dell'unità?

D'ANTONI. Per lungo tempo la vera ricchezza è stata il pluralismo, il confronto su idee e visioni diverse che sapeva trovare un punto di sintesi. Come si diceva: marciare divisi per colpire uniti. Questa ricchezza ad un certo punto è però diventata quasi una gabbia.

Una volta avviata la democrazia dell'alternanza sulla base delle vicende politiche tra il 1991 e il 1994 – con tre crisi contestuali: istituzionale, economica, morale – è iniziata la battaglia della CISL e mia personale per un grande sindacato unitario, autonomo dalla politica, in grado attraverso la concertazione di sostenere il ruolo proprio dei corpi intermedi. Una battaglia osteggiata da molte parti e che purtroppo non ho vinto. Sono convinto che con l'unità sindacale si sarebbero potuti prevenire i conflitti sociali, meglio fronteggiare le diseguaglianze del nostro paese. Non farla è stata un errore storico.

L'Italia per ragioni storiche e per la cultura dominante ha sempre avuto istituzioni deboli e una società forte. Quando la società è forte – parlo dei sindacati ma anche delle imprese e del volontariato – quando questa società «sa farsi governo» le diseguaglianze vengono combattute. Quando questo viene meno con la predominanza delle istituzioni, della disintermediazione, dell'uomo solo al comando l'Italia si ferma. E in questi ultimi vent'anni l'Italia e i redditi degli italiani sono cresciuti poco.

BENVENUTO. Non dobbiamo mai dimenticare che in Italia il sindacato ha sempre avuto una forte cultura riformatrice e della solidarietà. Sono tratti distintivi dell'azione sindacale che hanno bisogno di unità ed autonomia. Tutte e tre le confederazioni CGIL, CISL e UIL hanno in prevalenza rispettato questi principi. La rottura che c'è stata sulla scala mobile nel 1984-85 non ha avuto effetti irreparabili. L'unità di azione è stata ad esempio preziosa per Carlo Azeglio Ciampi che alla guida del Governo nel 1993 con CGIL, CISL e UIL è riuscito a siglare un patto organico e preciso di concertazione che

L'ispirazione unitaria nella storia del sindacato riformista

a colloquio con Sergio D'Antoni e Giorgio Benvenuto

di Giampiero Guadagni



Sergio D'Antoni, già segretario generale CISL dal 1991 al 2000.



Giorgio Benvenuto, già segretario generale UIL dal 1976 al 1992.

ha evitato il tracollo economico dell'Italia ed ha consentito di rafforzare il ruolo dell'Italia in Europa. Negli anni Novanta la sinistra politica italiana non ha saputo comprendere che tutto stava cambiando: è stata spesso succube del liberismo e della grande finanza. Il movimento sindacale ha risentito di questa situazione: anzi, si è trovato spesso collocato all'angolo in più di una occasione. L'esito è stato pessimo: è emerso un populismo inconcludente privo di concrete proposte che si è espresso con una politica che si è ridotta ad una competizione fra clan senza realizzare alcunché.

Certamente, anche all'interno dello stesso sindacato confederale, la concertazione non è stata vissuta con le stesse priorità. E i tanti accordi non firmati unitariamente, in testa quello di Pomigliano del 2010, hanno sancito una diversità di approccio in qualche caso insuperabile. Possiamo dire che il sindacato riformista sia uscito complessivamente vittorioso?

BENVENUTO. La vocazione riformista nel sindacato è antica. La CCDL prefascista di Bruno Buozzi lottava con grande decisione su obiettivi riformatori ed otteneva miglioramenti fondamentali. Si pensi solo alla conquista delle 48 ore. Anche nel secondo dopoquerra il movimento sindacale ha accettato i sacrifici dei lavoratori per dare la priorità alla ricostruzione del paese. Fu una decisione riformista che consentì di migliorare le condizioni di occupazione dei lavoratori. Pensiamo ai diritti del lavoro, tipico terreno riformista: il primo a parlarne fu Turati, poi negli anni Cinquanta il testimone lo presero Di Vittorio per la CGIL, Pastore per la CISL e Viglianesi per la UIL. Negli anni Sessanta completarono Brodolini e Donat-Cattin con lo Statuto dei lavoratori. La scissione della CGIL nel 1948 provocata dalla contrapposizione tra Unione Sovietica ed America in due schieramenti antagonisti, non portò anche ad un bipolarismo nel sindacato. Prevalse la linea del dialogo (Pastore amava ricordare che «occorre essere uniti anche se si marcia divisi»). CGIL, CISL e UIL offrirono così un esempio unico in Europa per costruire progetti, iniziative e proposte che permisero la crescita sociale e politica dell'Italia. Il riformismo sindacale ha sempre dato uno sbocco costruttivo alla protesta. Il sindacato ricorre agli scioperi con saggezza, sapendo che il suo obiettivo è fare contratti e accordi. Il movimento sindacale italiano è diventato un soggetto politico importante attraverso quel percorso. Semmai c'è da chiedersi perché non ha prevalso l'antagonismo. Ritengo sia stato merito anche di coloro che hanno guidato nelle diverse stagioni il sindacato pur fra molte difficoltà. Ma il fatto ancor più straordinario è che milioni di lavoratori nel tempo hanno compreso il messaggio sindacale, si sono battuti per quello dell'unità e lo hanno sostenuto.

D'ANTONI. Non c'è dubbio, il sindacato riformista è uscito vincente. Anche se io al sostantivo sindacato non darei l'aggettivo riformista. Il sindacato deve semplicemente assolvere il suo vero ruolo: contrattare, fare accordi e assumersi la responsabilità di questi accordi e della loro equità.

La concertazione è stata variamente intesa, ma è proprio una politica in cui tutti hanno un obiettivo comune da raggiungere e si impegnano a comportamenti coerenti. Questo non significa affatto eliminare il conflitto, ma elevarlo in vista di un risposta condivisa. Allora quell'obiettivo era ridurre l'inflazione, la tassa più iniqua per i lavoratori, difendendo il valore reale dei salari.

Oggi si chiama sviluppo, lotta alla precarietà e ai divari.

Tutto questo richiama alla necessità della partecipazione dei lavoratori alle decisioni dell'impresa; alla vera democrazia economica, in grado di combattere le diseguaglianze. Piketty sostiene in maniera scientifica che i paesi che hanno forme di democrazia economica hanno meno diseguaglianze.

Il modello più funzionante è quello tedesco: con la democrazia economica e il sindacato unitario sono stati capaci in pochi anni di integrare 20 milioni di cittadini dell'Est.

Noi non ci siamo riusciti in 150 anni con il Sud. Comunque la vicenda degli accordi non unitari parte nel 1984: l'Accordo di San Valentino segna un elemento di rottura poi in parte ricomposto.

Tutto questo produsse fenomeni di grande turbativa sociale, fino all'uccisione del professor Tarantelli, padre della concertazione.

CISL e UIL in particolare vedono nelle leggi sul lavoro, pensiamo a quella in discussione sul salario minimo, un'invasione di campo della politica. Allo stesso modo Governi e Parlamenti guardano alla concertazione e alle sue diverse modalità come un'invasione di campo rispetto al ruolo della politica. Qual è il punto di caduta corretto in questo rapporto?

BENVENUTO. Il sindacato da sempre non ha disatteso le sfide. Ed ha saputo anche andare oltre i tabù. Intendiamoci, se osservo la realtà di oggi, penso che le forze politiche dovrebbero avere molta più attenzione alla giungla contrattuale presente nel mondo del lavoro. Essa provoca diseguaglianze, non promuove la professionalità, determina spesso condizioni favorevoli al lavoro irregolare ed agli infortuni sul lavoro. Ma su questo terreno noto molta disattenzione politica. Il ruolo contrattuale del sindacato oggi, in presenza di grandi mutamenti tecnologici e di insidie pericolose sul rispetto dei diritti della persona, non dovrebbe essere messo in discussione. È miopia farlo. In Italia la dinamica salariale è stata, negli ultimi quindici anni, molto, troppo contenuta; l'equità fiscale esiste per tutti meno che per lavoratori e pensionati. Si deve discutere di tutto, è ovvio anche di salario minimo ma senza compromettere la validità della contrattazione. E bisogna anche fare molta attenzione. Quando si trattò di fare aperture verso la flessibilità del lavoro, si fece ingenuamente e poi però si venne travolti da eccessi introdotti senza scrupoli dagli imprenditori. È un errore a cui si deve porre rimedio.

D'ANTONI. Il punto di caduta corretto è quello di avere obiettivi chiari e condivisi, il ruolo di ciascuno allora è garantito ed esaltato. Ieri era soprattutto la lotta all'inflazione, oggi la precarietà del lavoro. La diffidenza della CISL non è certo nei confronti del Parlamento ma delle leggi, perché quando si interviene in una materia delle parti sociali, poi le situazioni diventano più difficili da gestire. Il luogo giusto è la contrattazione. Il Parlamento semmai deve estendere a tutti ciò che è già maturato nelle intese. Aggiungiamo che molte decisioni sono impopolari e che devono essere spiegate con chiarezza. Deve esserci allora una chiara assunzione di responsabilità, altrimenti la politica diventa demagogia pura, dove tutti vogliono tutto, e alla fine pochissimi prendono molto e moltissimi prendono poco.

Dopo il PNRR, la guerra in Ucraina ha cambiato molte carte in tavola. In base alla vostra esperienza, il sindacato riformista su cosa deve puntare per un nuovo patto sociale?

BENVENUTO. È necessario che politica e Governi non pensino ad aver rapporti con le forze sociali solo per dare una informazione periodica, non di rado a cose fatte. Il clima di incertezza unito all'incubo inflazionistico dovrebbe suggerire un altro comportamento: il Governo, i partiti, le controparti devono ricor-

rere ad un monitoraggio continuo, devono verificare la congruità dei progetti, devono discutere sul serio le proposte sindacali e degli imprenditori, insomma tornare ad una concertazione non più fine a se stessa, ma finalizzata ai risultati che si vogliono ottenere per impedire la stagnazione e la recessione che in questi mesi temiamo possa concretizzarsi. I problemi sono enormi: salvare la ripresa e soprattutto il valore delle nostre produzioni; combattere gli eccessi di precarietà; ritornare a parlare delle questioni che affliggono il Mezzogiorno d'Italia; trovare una strategia efficace per contenere l'inflazione, attuare una volta per tutte l'equità fiscale. E potremmo continuare. Il nodo vero però è quello di ricostituire uno spazio di confronto non marginale fra i corpi intermedi e le istituzioni. Farebbe bene anche alla tenuta sociale ed alla vita economica. Non bisogna temere di ragionare per realizzare un vero patto sociale.

È maturo il tempo di una nuova politica che superi l'antagonismo. Il protagonismo, l'autonomia, il dialogo, la partecipazione, la concertazione sono strumenti decisivi in un mondo che cambia. L'innovazione, la digitalizzazione, la ricerca, la formazione nel nuovo scenario politico e sociale che si sta sviluppando offrono ai sindacati un ruolo decisivo e vincente per riportare il mondo del lavoro al centro dello sviluppo competitivo dell'Italia, dell'Europa, del mondo.

D'ANTONI. Oggi ci sono le condizioni per rilanciare spirito e contenuti del patto sociale in grado di favorire la ripartenza economica, la ripresa dello sviluppo e del lavoro, la riduzione delle diseguaglianze. La grande tragedia della pandemia ha avuto paradossalmente due esiti particolari positivi: gli italiani, come spesso accade nell'emergenza, sono stati tra quelli che hanno saputo dare il meglio, anche rispetto a tutti gli altri popoli. E questo anche grazie al fatto che i corpi intermedi sono entrati in campo per contribuire a governare la situazione, per partecipare alle decisioni, sapendosi assumere anche in questo caso la responsabilità del proprio ruolo. Altro esito: l'Europa si è mostrata più vicina e solidale attraverso il Recovery e finalmente con il debito comune. Ora ci vuole una Federazione europea, senza rinunciare all'alleanza atlantica.

La «scelta occidentale» della CISL che caratterizza la visione, la cultura e la collocazione internazionale del «sindacato nuovo» (che comporta anche la sua immediata affiliazione alla Confederazione internazionale dei sindacati liberi – ICF-TU) si riflette anche nell'adesione ai progetti d'integrazione europea fin dal loro primo manifestarsi con la Dichiarazione Schuman nel 1950 che condurrà, due anni più tardi, alla costituzione della CECA, la Comunità del carbone e dell'acciaio. Giulio Pastore non esita infatti a schierare la CISL a sostegno di questo progetto intravedendovi le potenzialità di modernizzazione e di sviluppo anche per il nostro paese, ma allo stesso tempo si adopera, d'intesa con i sindacati degli altri paesi coinvolti, per ottenere, come avverrà, che nel Trattato della CECA vengano incluse norme per dare una «dimensione sociale» a questa nuova realtà.

Non è quindi quella della CISL un'adesione acritica e incondizionata: la Confederazione infatti si fa portatrice di due esigenze, da un lato quella che l'integrazione non si ripercuota negativamente sulle condizioni di lavoro, ma al contrario ne promuova «la parificazione nel progresso» e dall'altro che i sindacati nazionali decidano di costituire strutture sindacali sovranazionali capaci di rappresentare direttamente gli interessi dei lavoratori a livello europeo. Proprio la nascita della CECA vedrà una prima risposta in questo senso con la costituzione del «Comitato dei Ventuno» con sede in Lussemburgo, organo di rappresentanza sindacale presso l'Alta Autorità. L'europeismo della CISL ha tuttavia anche un orizzonte più vasto, che la vede partecipe di iniziative volte a promuovere un ulteriore sviluppo dei processi d'integrazione come l'attiva partecipazione al Comitato d'azione per gli Stati Uniti d'Europa. Un profilo ed un impegno riconosciuti anche dal mondo politico come prova la proposta a Pastore (che lui però non accetta) di assumere la carica di membro italiano della Commissione europea appena costituita dopo la firma dei Trattati di Roma nel 1957.

Proprio la creazione della Comunità economica europea, a cui questi Trattati danno luogo, e il percorso che così si apre verso la realizzazione del mercato unico e di una più stretta integrazione economica richiedono al movimento sindacale di accrescere la propria capacità d'influenza e di rappresentanza. La questione discussa nella Confederazione internazionale dei sindacati liberi (ICFTU), di cui nel frattempo anche la UIL è entrata a far parte, porta ad un primo risultato con la costituzione del Segretariato sindacale europeo (SSE) con

La CISL europeista

di Emilio Gabaglio



Dirigente sindacale della CISL, presidente delle ACLI dal 1969 al 1972, già segretario generale della Confederazione europea dei sindacati (CES) dal 1991 al 2003.



Fabrizia Baduel Glorioso, figura storica del sindacalismo internazionale e prima donna a presiedere il Comitato economico e sociale europeo.

Riproponiamo qui una sintesi dell'articolo di Emilio Gabaglio, all'epoca membro del consiglio di presidenza CIME, apparso su «Conquiste del Lavoro» per celebrare la sua scomparsa: «Nei giorni scorsi ci ha lasciato, all'età di 89 anni, Fabrizia Baduel Glorioso, una persona il cui nome probabilmente non dirà molto alle nuove generazioni cisline ma che, in anni ormai lontani, è stata per lungo tempo la plenipotenziaria e la portavoce della Confederazione nel movimento sindacale europeo ed internazionale. Durante tutto il mandato di Bruno Storti, dal 1958 in poi, Fabrizia è stata infatti la responsabile dell'Ufficio Relazioni Internazionali e in questa veste ha rappresentato la Confederazione in molteplici sedi ed occasioni contribuendo non poco ad affermare in quegli anni il protagonismo della CI-SL sul piano internazionale segnato tra l'altro dall'elezione dello stesso Storti alla carica di presidente della Confederazione Internazionale dei Sindacati Liberi (ICFTU).

Contrariamente ad una certa fragilità apparente Fabrizia era una donna forte e determinata e lo ha provato nella sua lunga militanza all'insegna degli ideali del sindacalismo e dell'europeismo. Una testimonianza da non dimenticare».

il compito specifico di seguire le nuove istituzioni comunitarie e che include anche un «cislino», Carlo Savoini in precedenza responsabile dell'ufficio internazionale confederale e che negli anni seguenti, come funzionario della Commissione europea, avrà durante la presidenza di Jacques Delors un ruolo rilevante nella promozione del «dialogo sociale». Il Segretariato di fronte all'adesione alla CEE di nuovi paesi (rispetto ai sei iniziali) viene trasformato in Confederazione europea dei sindacati liberi (CESL). Si pongono così le pre-

messe di un salto qualitativo nella rappresentanza e nell'azione sindacale a livello europeo destinato a concretarsi nel 1973 con la nascita dell'attuale Confederazione europea dei sindacati (CES).

Nei negoziati, non facili, che portano a questo risultato partecipa personalmente il nuovo segretario della CISL, Bruno Storti, che trova una valida collaborazione in Fabrizia Baduel Glorioso, responsabile del settore internazionale confederale e che sarà anni dopo la prima donna eletta presidente del Comitato economico e sociale a Bruxelles. Storti condivide con altri leader sindacali europei la convinzione che i tempi e le circostanze richiedano la creazione di una organizzazione sindacale europea a vocazione unitaria - e, quindi, distinta dalla ICFTU capace di superare le divisioni tra le diverse «tendenze» del sindacalismo continentale. Un decisivo passo in questa direzione è compiuto in breve tempo. Se infatti al congresso costitutivo della CES sono presenti solo confederazioni appartenenti alla ICFTU - un anno dopo, nel 1974, entrano a farne parte i sindacati cristiani e la stessa CGIL.

È interessante notare che proprio la creazione di un'organizzazione unitaria sul piano europeo induce la CGIL, sotto la guida di Luciano Lama, a prendere le distanze dalla Federazione sindacale mondiale (FSM) di obbedienza sovietica e poi di uscirne definitivamente nel 1978. Nel frattempo occorre dire che gradualmente la CGIL è anche venuta mutando, per l'impulso della corrente sindacale socialista, il suo giudizio sull'integrazione europea, dall'iniziale ostilità ad una sua pur critica accettazione.

Malgrado questa sua evidente evoluzione, l'affiliazione della CGIL alla CES, pur sostenuta con vigore da Storti e Vanni, per la UIL, anche in ragione dell'esistenza dal 1972 della Federazione unitaria, non sarà di agevole realizzazione come dimostra il fatto che essa avviene

con un voto a maggioranza del comitato esecutivo della Confederazione europea.

Nello stesso torno di tempo la Comunità, fino allora sostanzialmente assente sul terreno sociale, salvo per la regolazione della libera circolazione dei lavoratori, si dota di un primo programma d'azione sociale che si traduce in una prima serie di direttive sulle condizioni di lavoro e in altre iniziative di politica sociale, in cui la CES e le corrispondenti organizzazioni datoriali vengono direttamente coinvolte attraverso strumenti di consultazione e concertazione. Sono i primi passi di quell'Europa sociale che la CES rivendica costantemente per affiancare l'integrazione economica e dei mercati e che resta ancor oggi il suo obiettivo di fondo, ancora da realizzare compiutamente.

A questa fase positiva ne segue tuttavia una non altrettanto favorevole dovuta alle difficoltà che incontra lo stesso processo d'integrazione. In questo contesto, comincia a farsi strada tra i sindacati affiliati la necessità di accrescere l'incisività dell'azione della CES dotando i suoi organi direttivi, il comitato esecutivo e la stessa segreteria (di cui per una fase fa parte anche un altro sindacalista «cislino», Antonio Miniutti) di maggiori poteri, attraverso una «delega di sovranità» da parte dei sindacati nazionali così che la Confederazione europea sia in grado di operare come una vera e propria organizzazione «sovranazionale».

Questa necessità è subito condivisa dalla CISL, come si legge nella mozione approvata dal IX congresso del 1981, in cui si chiede che «si vada oltre le esperienze compiute della CES nel senso auspicato», poi approvata a Lussemburgo nel 1991 e che toccherà ad un altro «cislino» – a chi scrive – mettere in pratica.

Intanto, con l'arrivo di Jacques Delors alla guida della Commissione nel 1985, l'Europa sociale riguadagna centralità nella politica comunitaria. Non ci sono solo altre direttive



e programmi in materia sociale, ma anche la creazione del «dialogo sociale» (codificato nell'Atto unico del 1986, la prima riforma dei Trattati del 1957) che pone le basi di una consultazione permanente, in cui le parti sociali sono chiamate ad esprimersi con dichiarazioni congiunte nei confronti delle iniziative della Commissione, che toccano gli interessi di cui sono portatrici.

Quando poi iniziano i preparativi di quello che sarà il Trattato di Maastricht sull'Unione economica e monetaria, Delors sollecita le parti sociali a negoziare un accordo che ne rafforzi il protagonismo nella nuova e più avanzata tappa dell'integrazione europea. Superate le iniziali resistenze delle organizzazioni datoriali, l'accordo è raggiunto il 31 ottobre 1991. Approvato senza modifiche dai capi di Stato e di Governo (con l'esclusione della Gran Bretagna), l'accordo viene incluso nel Protocollo sociale allegato al nuovo Trattato per esservi poi intergrato pienamente qualche anno dopo, venuto meno il veto britannico.

È il momento in cui il dialogo sociale conosce

uno sviluppo di grande rilievo. Le parti sociali europee potranno d'ora in poi negoziare «accordi quadro» sulle condizioni di lavoro destinati, a loro richiesta, ad essere tradotti in direttive comunitarie (in questo caso le parti divengono «co-legislatori») oppure ad avere un carattere di accordi «volontari», la cui trasposizione a livello nazionale resta nella loro responsabilità sulla scorta dei diversi sistemi di relazioni sindacali degli Stati membri.

Nel corso del tempo i risultati ottenuti con il dialogo sociale non sempre sono stati all'altezza delle aspettative del movimento sindacale, dipendendo dalle alterne vicende del processo d'integrazione europea ed anche dai rapporti di forza. È giusto tuttavia riconoscere che in nessun altro contesto internazionale il movimento sindacale gode di capacità di influenza e iniziativa comparabili e, ancora, che l'obiettivo di rendere i lavoratori organizzati protagonisti della costruzione europea, perseguito dalla CISL fin dagli inizi del suo impegno «europeista», dispone oggi – attraverso il ruolo della CES – delle condizioni e degli strumenti per essere raggiunto.



I giovani negli ultimi anni sono tornati ad essere al centro del dibattito politico nel nostro paese, questo perché si è iniziato a comprendere pienamente la grave condizione in cui versano le nuove generazioni e le ripercussioni che questa situazione comporta e comporterà in futuro sulla sostenibilità economica e sociale italiana.

Dall'ultima crisi finanziaria del 2007-2008 e dalla recessione ad essa conseguente, la condizione giovanile è andata via via peggiorando e, proprio nel momento in cui si stava osservando un mite miglioramento, la pandemia non solo ha interrotto la ripresa, ma addirittura ha contribuito ad acuire in modo drammatico una vera e propria ingiustizia sociale (basti pensare che l'indice del divario generazionale nel 2020 è arrivato a 142 punti, mai stato così alto).

L'Italia è infatti il paese in Europa con il maggiore numero di giovani che non studiano e non lavorano (oltre 2 milioni), è caratterizzata da un'alta percentuale di under 35 disoccupati e da una bassa percentuale di giovani occupati (inferiore al 40%), complice l'impatto generazionale asimmetrico causato dall'emergenza da Covid-19 che ha colpito da un lato le fasce di lavoratori più giovani e dall'altro i comparti produttivi considerati i maggiori bacini di impiego per la forza lavoro giovanile.

Quanto all'istruzione, il nostro paese sconta certamente il fatto di non avere un sistema al passo con i tempi, non sufficientemente collegato al mondo del lavoro e pertanto incapace di fornire ai giovani conoscenze e competenze che siano spendibili nel mercato. Inoltre, non è ancora stato colmato il grosso gap che intercorre tra le regioni del centro-nord, dotate di un sistema educativo più competitivo, e quelle meridionali nelle quali invece continua a crescere il numero di abbandoni scolastici. Non deve stupire quindi che l'Italia sia penultima in Europa per numero di laureati, con una media che si attesta al 27,6% (con un gap di 13 punti percentuali rispetto alla media UE), e che vi siano pochi giovani iscritti a corsi di studio in discipline scientifico-tecnologiche (STEM). Per superare la profonda crisi attuale e per supportare una ripresa che sia realmente inclusiva, occorrono investimenti rivolti in primis alle nuove generazioni, al fine di incentivarne la partecipazione attiva nel mercato del lavoro e nella società. Le risorse che l'Europa ci ha messo a disposizione per il PNRR rappresentano una grande opportunità per invertire questo trend discendente, un'occasione che però al momento non sembra essere stata pienamente sfruttata sotto

La condizione giovanile in Italia e il PNRR

di Nicoletta Merlo



Responsabile Politiche giovanili CISL.

questo profilo: non è infatti stato inserito nel Piano il pilastro «F» relativo ai giovani - così come richiesto, tra l'altro, dall'UE - e da uno studio condotto dalla Fondazione Bruno Visentini emerge in maniera chiara come solo il 2% delle misure presentate sia totalmente generazionale, pari a nemmeno 4 miliardi di euro e quindi decisamente insufficienti per un Piano che doveva innanzitutto guardare alla «Next Generation», la generazione più colpita dalla crisi e quella che tra l'altro dovrà farsi carico, un domani, di restituire i debiti che verranno contratti in questi anni.

A prescindere dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, comunque, la strada per traguardare l'obiettivo di una piena inclusione giovanile nel mercato del lavoro è ancora lunga: occorrono innanzitutto investimenti per l'implementazione delle politiche attive, una riforma complessiva dei Centri per l'impiego (che preveda anche adeguate assunzioni), un migliore coordinamento con il mondo della scuola, con i tessuti produttivi presenti sul territorio e un maggiore coinvolgimento delle parti sociali.

Vi è la necessità di implementare le attività di orientamento, a cominciare dalle scuole, potenziare e promuovere meglio l'apprendistato duale, specie di I livello, che dovrebbe diventare il principale canale di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, riformare il si-

stema dei tirocini e stage per garantirne una migliore qualità ed investire in competenze per cercare di risolvere l'annoso problema del *mismatch* tra domanda e offerta, intollerabile e senz'altro paradossale in un paese con elevato livello di disoccupazione quale è l'Italia. Insomma, le risorse del PNRR possono certamente rappresentare un sostegno fonda-

mentale per migliorare la situazione occupazionale giovanile nel nostro paese, ma non se prima non vengono effettuate le riforme che attendiamo da anni e se non si fa un serio lavoro volto a ridurre e semplificare la burocrazia, altrimenti il rischio è che da qui al 2026 non riusciremo a spendere nemmeno un terzo delle risorse a noi destinate. Mi piacerebbe inoltre che anche i giovani venissero coinvolti di più (attraverso le organizzazioni giovanili maggiormente rappresentative) nell'implementazione del PNRR e nella programmazione e realizzazione delle politiche giovanili, perché ritengo giusto - a maggior ragione nell'Anno europeo della gioventù - che siano messi nelle reali condizioni di poter esprimere le loro opinioni, suggerire miglioramenti, formulare proposte in base alle loro esigenze e aspettative.

I GIOVANI IN CISL, PER GUARDARE AL FUTURO INSIEME

Nello scenario appena descritto, il sindacato può e deve svolgere - anche per i giovani - un ruolo fondamentale di accompagnamento, tutela e rappresentanza. Per farlo deve essere capace di interrogarsi, di ascoltare le giovani generazioni e i loro bisogni, deve abitare i loro luoghi, utilizzare un linguaggio probabilmente diverso e trovare strumenti nuovi... deve - in sintesi - «Esserci per cambiare».



La fase congressuale che si appresta a terminare è stata molto importante, perché ci si è interrogati sui temi chiave della persona, del lavoro e della partecipazione, proiettandoli non solo sul presente, ma anche verso il doDomanda
Offerta

mani, verso il futuro del paese e della nostra organizzazione.

Il tema del futuro è strettamente collegato alla gestione del cambiamento che, per essere realmente efficace, deve essere convincente ed inclusivo agli occhi dei giovani: se vogliamo un domani migliore, è necessario creare una comunità aperta a nuovi soggetti e a nuove idee, occorre consentire alle giovani generazioni di poter emergere, di potersi mettere alla prova e di poter dare un contributo fattivo nella costruzione di quel futuro che proprio loro saranno chiamati ad abitare. Per traguardare questo obiettivo sono necessari due fattori: serve un presente che non sia «resistente» e, al contempo, occorre offrire alle nuove generazioni gli strumenti che consentano loro di costruire un futuro che non sia vincolato alle aspettative delle generazioni precedenti, ma che corrisponda invece ai bisogni e alle necessità di quelle più giovani. Questo è lo spirito che ha distinto l'azione della CISL negli ultimi anni, a partire dalla Conferenza nazionale organizzativa, nella quale sono state approvate le cinque linee d'azione

volte a garantire un maggior coinvolgimento giovanile nella nostra organizzazione, ed è lo stesso che sta caratterizzando la nostra stagione congressuale.

Molte sono state le attività realizzate dalle strutture sul territorio, dalla creazione di momenti formativi dedicati ai giovani delegati alla creazione di importanti spazi di interlocuzione e collaborazione con l'associazionismo giovanile, dalle attività nelle scuole alle esperienze di PCTO (ex alternanza scuola-lavoro)

presso le nostre sedi, dalla realizzazione di video e podcast a percorsi intergenerazionali che prevedono il coinvolgimento di giovani sindacalisti e leader sindacali e molto altro. La Confederazione, oltre a supportare e coordinare le attività realizzate sul territorio e nei diversi ambiti, si è impegnata attivamente traguardando importanti risultati, tra i quali vorrei ricordare: l'aver rafforzato il supporto a progetti dedicati ai giovani (ad es. il Progetto Policoro della CEI rivolto agli animatori di comunità, con lo scopo di aiutare i giovani disoccupati o sottoccupati a migliorare la propria condizione lavorativa), incrementato l'impegno e la partecipazione all'interno del Consiglio nazionale giovani (organo consultivo cui è demandata la rappresentanza dei giovani nella interlocuzione con le istituzioni), stretto importanti relazioni con associazioni e organizzazioni giovanili che condividono i nostri valori, realizzato una guida per gli studenti degli ultimi anni della scuola superiore dal titolo Direzione Lavoro. Scegli il percorso giusto per dare valore al tuo talento e l'aver effettuato una costante analisi dei provvedi-

> menti e delle leggi dal punto di vista generazionale, proponendo altresì soluzioni alternative e migliorative.

> L'attività confederale sulle politiche giovanili non si è esaurita però a livello nazionale ma, al contrario, si è proiettata con forza anche a livello



europeo: nel dicembre 2019 la CISL è infatti stata eletta per rappresentare Italia, Spagna e Portogallo nell'Ufficio di presidenza del Comitato giovani della Confederazione europea dei sindacati (CES), posizione che ci ha consentito di essere in prima linea e di poter rappresentare, in diversi consessi europei, la situazione italiana e portare le nostre posizioni su temi molto rilevanti per i giovani (come ad es. il Programma «Garanzia Giovani» in merito al quale siamo stati auditi dalla Commissione europea in rappresentanza dell'Italia). Essere parte attiva di questo Comitato, che ha l'obiettivo di occuparsi delle differenti tematiche che attengono alle politiche giovanili in una dimensione europea, è importante anche in relazione alle molteplici attività che vengono organizzate: mobilitazioni, incontri di approfondimento tematici, corsi di formazione, video e campagne di comunicazione.

Partendo da queste discussioni e spinti dalla volontà di creare un momento di aggregazione, di valorizzazione e condivisione delle buone pratiche realizzate dalle strutture e a tutti i livelli, dedicato specificatamente alle giovani generazioni, lo scorso 29 novembre è stata organizzata a Roma (con il patrocinio dell'Organizzazione internazionale del lavoro) la nostra prima grande Assemblea degli U35 che ha visto la partecipazione di 800 ra-



gazze e ragazzi provenienti da tutto il territorio nazionale, del nostro segretario generale Luigi Sbarra e del ministro del Lavoro Andrea Orlando. Quella giornata li ha visti reali protagonisti attraverso il racconto delle esperienze vissute in prima persona nelle strutture, nelle associazioni e nei servizi CISL e ha dimostrato, una volta di più, come il percorso di coinvolgimento dei giovani nella nostra organizzazione stia proseguendo con convinzione e impegno, a partire dai territori.

Il nostro obiettivo è quello di continuare con determinazione e continuità questo progetto, arricchendolo nel tempo di nuove iniziative ed attività mirate a coinvolgere sempre più attivamente le giovani generazioni nella nostra organizzazione, per guardare al futuro e per far crescere – insieme – la nostra CISL.

I TEMI DI DISCUSSIONE RILEVANTI PER IL DIRITTO DEL LAVORO E SINDACALE

Tra i temi di discussione del XIX congresso della CISL, desta interesse la concezione della formazione professionale continua non soltanto come investimento teso ad innalzare la produttività, ma anche come volano imprescindibile per aumentare il livello d'occupabilità all'interno dei mercati transizionali del lavoro. In questo senso, la strada intrapresa per via negoziale di configurare la formazione come diritto-dovere soggettivo, da inserire nello scambio tra lavoro e retribuzione che connota la subordinazione, viene proposta come benchmark di riferimento in occasione delle prossime tornate di rinnovi contrattuali, non soltanto a livello nazionale.1 Inoltre, fermo restando l'articolazione in due livelli degli assetti contrattuali e la ripartizione delle materie secondo le clausole di rinvio apposte a livello nazionale, è significativo il monito a sviluppare una contrattazione collettiva decentrata - sia aziendale che territoriale - capace di garantire un maggior riconoscimento salariale delle competenze dei lavoratori - tra cui rientrano quelle trasversali (cosiddette soft skills) - nei sistemi d'inquadramento professionale. Sempre per quanto concerne il trattamento economico, appare utile la prospettiva d'introdurre nei CCNL schemi d'accordi aziendali aventi ad oggetto premi per obiettivi che, così facendo, risulterebbero applicabili - su base volontaria - anche dalle imprese non sindacalizzate.

Nell'ambito del diritto sindacale, si segnala oltretutto il contrasto al c.d. *dumping contrattuale* secondo un approccio sistematico incentrato non soltanto sulla certificazione della

¹ Un istituto giuridico conforme a tale configurazione innovativa - a maggior ragione in un contesto economico a rischio di stagflazione per le conseguenze della guerra in Ucraina - è il contratto d'espansione (art. 41 DLGS 14 settembre 2015, n. 148 così come modificato dall'art. 26 quater, comma 1, DL 30 aprile 2019, n. 34 convertito in legge 28 giugno 2019, n. 58). Trattasi di un accordo da stipulare in sede governativa tra l'impresa richiedente e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o le loro rappresentanze sindacali aziendali (RsA/Rsu), nell'ambito di processi di reindustrializzazione «finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico» (comma 1). Per ciò che qui interessa, il ricorso a tale strumento - che per la sua natura complessa si colloca a metà tra le politiche attive e passive del lavoro consente, al di là di un ricambio generazionale della forza lavoro mediante l'apertura di finestre di prepensionamento, l'inserimento dei lavoratori interessati da una riduzione o sospensione dell'attività lavorativa in percorsi di riqualificazione professionale. A riguardo, basti pensare ad esempio ai contratti d'espansione di Bricocenter Italia, ENI e TIM SPA che - sottoscritti rispettivamente in data 3 novembre 2020, 1° aprile 2021 e 23 aprile 2021 - prevedono il coinvolgimento in programmi formativi di riqualificazione professionale di un numero superiore a 50.000 lavoratori. Cfr. L. Battista, Innovazione tecnologica, riorganizzazioni industriali e occupazione: il contratto di espansione, in «Lavoro Diritti Europa», 2022, 1, pp. 6 ss. passim.

La concezione sindacale della CISL nel XIX congresso confederale

di Ettore Innocenti



Ricercatore e formatore presso la Fondazione Ezio Tarantelli Centro Studi Ricerca e Formazione CISL.





rappresentanza sindacale e sulla misurazione di quella datoriale, ma anche sulla definizione per via negoziale dei perimetri contrattuali costituenti l'ambito oggettivo d'applicazione della contrattazione collettiva nazionale.² Per quanto concerne il diritto del lavoro in senso stretto, invece, a fronte della tendenziale smaterializzazione delle coordinate spazio-temporali di riferimento per la categoria giuridica del lavoro subordinato, la discussione del XIX congresso confederale prelude ad una rappresentanza sindacale in grado di rispondere ai bisogni manifestati dai lavoratori – tra cui rientra una riduzione flessibile

dell'orario lavorativo con una finalità conciliativa - prescindendo dalla natura giuridica del rapporto di lavoro (c.d. approccio rimediale).³

«ESSERCI PER CAMBIARE» RIMANENDO FEDELI ALLE ORIGINI

La *ratio* ispiratrice dei temi di discussione enunciati è riscontrabile, a mio avviso, nei valori originari della CISL quali sono:

- la visione dello sviluppo economico ed industriale come essenziale al miglioramento delle condizioni di vita delle persone che lavorano:
- · la promozione di politiche salariali stretta-

² Peraltro, la recente relazione ministeriale in materia di povertà lavorativa sembra muoversi nella medesima direzione auspicando «una definizione autonoma, mediante un accordo interconfederale che definisca il sistema per sciogliere i c.d. conflitti di giurisdizione relativi ai parametri di applicazione dei contratti collettivi, eventualmente anche attribuendo un possibile ruolo arbitrale al CNEL». Cfr. AA.VV., Relazione del Gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia, 2021, p. 24.

³ L'opportunità di predisporre un apparato minimo di tutele svincolato dalla qualificazione autonoma o subordinata del rapporto connota, tra l'altro, le più recenti proposte legislative in materia di lavoro a livello comunitario. In particolare, da un lato la «Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali» (COM 2021/762 final) prevede l'applicazione di tutele rispetto alla gestione algoritmica «anche alle persone che [...] non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro (subordinato, nda)» (art. 10, pr. 1) e, dall'altro, la «Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione» (2019/2181 INL) fa riferimento «a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status e dalle loro modalità di lavoro» (art. 1, pr. 1 della proposta di direttiva allegata).

mente connesse all'aumento della produttività anche attraverso l'esercizio di una contrattazione articolata, azienda per azienda, settore per settore;

• l'adesione responsabile ad un *modello partecipativo* sia di relazioni industriali che – in ottemperanza al principio costituzionale d'eguaglianza sostanziale, che si realizza nella «effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese» (art. 3, comma 2) – a livello concertativo del sistema economico nel suo complesso.

In tale ottica partecipativa è essenziale la formazione. In questo senso, l'art. 2 dello Statuto rivela l'intenzione della CISL di «utilizzare al massimo le risorse formative proprie del movimento sindacale» ed al contempo «fare appello al concorso delle forze intellettuali e morali capaci di servire alla preparazione dei lavoratori, in funzione delle responsabilità che loro incombono in una organizzazione democratica della vita professionale ed economica, e della loro completa emancipazione».

A fronte di tale cornice valoriale, nel tentativo

di fornire una risposta adequata alle mutevoli istanze di tutela sollevate dai lavoratori, il rapporto tra legislazione ed autotutela negoziale deve inquadrarsi, secondo la CISL, in una valorizzazione della contrattazione collettiva - sia come strumento flessibile di tutela delle condizioni di lavoro che come garanzia di partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti «alla gestione delle aziende» (art. 46 Cost.) - a cui fa da contraltare il confinamento della tutela legale al ruolo residuale di sostegno all'attività sindacale (c.d. legislazione promozionale) e di correzione di abusi non altrimenti risolvibili, connessi al lavoro. In conclusione, senza voler anticipare la strategia politico-sindacale da elaborare in merito alle questioni aperte esaminate sin qui, preme esprimere fin d'ora la ferma convinzione di come il confronto congressuale testimonierà ancora una volta la lungimiranza della CISL nell'affrontare la contingenza di una delicata (e, per certi aspetti, ineludibile) stagione riformista mantenendo fede ai principi, che hanno dato vita ad una concezione sindacale nuova: il senso di esserci per cambiare.

Il giornalismo sindacale ha vissuto periodi mitici. Quando mi sono accostato al mondo del lavoro, in ogni testata giornalistica c'era almeno un giornalista che seguiva in pianta stabile i fatti delle relazioni industriali. Una persona, ma spesso due o, per i media più importanti, anche di più. Raccontare quello che accadeva nel mondo del lavoro, in particolare all'interno del movimento sindacale, era imprescindibile. C'erano i resoconti, i retroscena, che allora non si chiamavano così, ma quello erano, le interviste. E gli scoop, i grandi scoop che rendevano fieri i giornalisti che li facevano. Si parlava di sindacato, di contratti, un po' meno di associazioni imprenditoriali. Confindustria era molto seguita, le altre un po' o molto meno, e se ne lamentavano. L'informazione sui fatti delle relazioni industriali era centrale nei giornali. Non si poteva fare a meno di trattare le vicissitudini dei grandi contratti, metalmeccanici in primis, ma non solo loro, anche gli altri grandi contratti industriali facevano notizia.

Quest'epoca d'oro (per i giornalisti sindacali) poi finì. Come un torrente in piena si trasformò, lentamente ma inesorabilmente, in un torrentello, poi in un ruscello. Tutta colpa del riflusso, ricordate, si chiamava proprio così quel terribile ripiegarsi su se stessi che colpì tutta la società negli anni Novanta. Nei giornali cominciarono a diradare i cronisti che si occupavano solo dei fatti sindacali, i quotidiani presero a seguire altre correnti di informazione. Il collettivo interessava di meno, la cronaca rosa o gli scandali finanziari avevano la meglio. I cronisti sindacali non furono mai sostituiti quando andavano in pensione, chi restava su quel fronte spesso e volentieri era occupato anche in altre faccende. E proprio la dizione di giornalista sindacale sparì anche nel lessico comune.

Un fatto accaduto proprio a me illustra questa metamorfosi. A un certo punto io, che ero inviato speciale de «Il Sole 24 ore», venni chiamato alla Luiss per insegnare alla Scuola di giornalismo che questa università organizzava. Dovevo insegnare una materia che si chiamava appunto giornalismo sindacale. Non erano tante ore, quante ne servivano per parlare un po' di lavoro, spiegare cosa erano i contratti, quali gli attori delle relazioni industriali, fare un po' di storia delle relazioni industriali. Mettevo i futuri giornalisti in condizione di scrivere un articolo se, quando fossero andati a fare uno stage o quando fossero stati assunti in un quotidiano, gli avessero chiesto un pezzo di sindacale. Durò qualche anno, poi cambiò il direttore di questa Scuola e il nuovo arrivato soppresse il corso che seguivo io. Per me fu una fortuna, perché

Il sindacato e il mondo della comunicazione

di Massimo Mascini



Direttore responsabile de «Il diario del lavoro».

non ho mai amato insegnare (poi negli anni ho cambiato idea e propensione, ma forse perché ho incontrato alunni più attenti e disponibili), ma non finii di stupirmi per questa decisione che sembrava davvero impropria. La Scuola era infatti della Confindustria e io insegnavo a futuri giornalisti, che era prevedibile sarebbero andati in tanti giornali, come scrivere correttamente di fatti che vedevano proprio la confederazione degli industriali tra i protagonisti. Ma era lo specchio dei tempi, le cronache sindacali non interessavano più e anche i giornalisti sindacali cambiavano mestiere, o anche solo materia.

La vita sindacale però continuava e il mestiere di chi doveva promuovere l'informazio-

ne sindacale si faceva sempre più difficile. Quello del responsabile dell'ufficio stampa era diventato un mestiere complesso, tutto sempre in salita, ma anche questo ineludibile. Perché i fatti delle relazioni industriali non interessano forse più i giornali, che nei fatti hanno smesso di scriverne, ma interessano, e molto da vicino, i milioni di lavoratori che dall'andamento di quei fatti derivano la loro vita e la

loro condizione economica. I sindacati sono grandi soggetti di massa, coinvolgono milioni di persone e non possono permettersi di non avere canali di comunicazione forti con i loro iscritti e in generale con i lavoratori. Non diversamente da prima, solo che adesso avere un articolo che racconta l'andamento di una contrattazione è un'impresa che quasi sempre si scontra con un diniego più o meno brutale.

Adesso però la situazione è cambiata, e radicalmente, con l'avvento dei social network. L'informazione non passa più (solo) sui giornali, la parte preponderante transita sul web e, appunto, sui social network. È tutto più facile e più veloce. Ma se è facile scrivere un tweet sul proprio telefonino e inoltrarlo, più complesso farlo arrivare alle persone giuste (i lavoratori). E ancora più complesso è destreggiarsi nel fiume immenso di notizie che attraversano i social network, distinguere le fake news dalle notizie vere. È un lavoro lento e complesso che passa per un accreditamento che vada al di là dell'amicizia prestata con superficialità, forse spesso troppo velocemente, riuscendo a legare davvero una vasta platea di persone per poterle informare con una qualche regolarità di fatti che li riguardano da vicino.

All'inizio sembrava inutile ricorrere troppo a questi mezzi di informazione. Ricordo il capo ufficio stampa di una grande confederazio-



ne operaia affermare senza ombra di dubbio che, no, loro su Twitter non c'erano e non pensavano nemmeno di andarci, preferendo altri canali informativi. L'indicazione non suscitò nemmeno allarme o stupore, i presenti a quella esternazione, eravamo in un convegno dedicato proprio a questi temi, passò quasi sotto silenzio. Qualche mese dopo, però, anche quella persona cambiò idea e abitudini. Perché i social network, che sono anche cresciuti di numero, si sono più o meno specializzati.

Ma i social network hanno fatto irruzione non solo sulla comunicazione dei fatti relativi alle relazioni industriali, ma anche su queste stesse. Da quando è così facile comunicare, infatti,



è cambiato il modo stesso di fare informazione. Perché le informazioni corrono e accade che influenzino direttamente l'andamento della contrattazione. Una persona, che insegna alla nostra Scuola di relazioni industriali, ci ha infatti informato (e ne ha fatto oggetto di una stupenda lezione) sul fatto che le sessioni di trattative sono seguite da vicino da tantissime persone, perché i presenti alle riunioni, anche le più ristrette, immediatamente informano poi, sempre sui social network, su cosa si discute e in che termini.

Quando poi non accade che una riunione venga trasmessa da un telefonino lasciato appositamente aperto per far partecipare tantissimi a questa riunione, alla quale non a caso non sono stati invitati. Non è giusto e utile che incontri riservati e spesso molto delicati diventino oggetto di questa pratica, ma è quello che succede. Per cui chi fa informazione sindacale deve guardarsi anche da coloro che, per smania di protagonismo, finiscono per dare in pasto a tutti notizie invece altamente riservate o confidenziali.

Brutte abitudini dalle quali occorre guardarsi. Ma non è facile, proprio perché Twitter e com-

pagni sono molto diffusi. Il problema di fondo è che, proprio per la grandissima quantità di notizie che circolano nel web. non è facile per il possibile fruitore di queste notizie capire di cosa fidarsi e di cosa no. I grandi giornali non danno notizie sugli avvenimenti delle relazioni industriali. I siti dedicati su Internet a queste materie sono tanti, ma sempre di parte e fidarsi in tempi di fake news non sembra proprio il caso. Occorre un po' di saggezza e di capacità di analisi. Non mi sembra disdicevole a questo riguardo fare un po' di propaganda per il nostro gior-

nale, «Il diario del lavoro». Da oltre venti anni. ormai sono ventidue, cerchiamo di dare tutte le notizie delle relazioni industriali, facendo noi una selezione rapida e decisa dei flussi di notizie che corrono sul web. Riportiamo le cose vere e, se necessario, le spieghiamo. Pubblichiamo i testi degli accordi contrattuali, perché pensiamo che chi ci capisce ha un grande aiuto se può leggere quei testi. Può capire cosa accade e può prendere degli spunti per le proprie decisioni. Proprio per riuscire a essere imparziali, dal primo momento abbiamo evitato di avere degli sponsor, per essere liberi a tutti gli effetti. Se poi ci capita di dover sottolineare errori di qualcuno, non ci tiriamo da parte, scendiamo in campo per fare verità.

Cerchiamo in questo modo di supplire alle carenze dei grandi quotidiani che seguono almeno distrattamente questi avvenimenti. Che poi non è nemmeno vero che su quei quotidiani non ci sia informazione su fatti e problemi delle relazioni industriali. Solo che non si tratta più di un'informazione continua e, quindi, documentata e portata avanti da grandi professionisti. La materia del lavoro

sembra semplice, ma non lo è assolutamente. Ma quei giornalisti specializzati che esistevano una volta, adesso non ci sono più e si sente questa assenza, perché accade che si seguano fatti importanti, ma senza grande conoscenza dei fatti. Come accade che si seguano degli avvenimenti pure importanti, ma in maniera assolutamente sproporzionata. Come è accaduto, per esempio, con le vicende dei rider, a proposito dei quali abbiamo letto delle cose che ci hanno fatto inorridire. Non dico che solo noi de «Il diario del lavoro» siamo in grado di scrivere correttamente di fatti sindacali, ma noi almeno abbiamo la professionalità per sapere di cosa scriviamo. Perché noi scriviamo solo di questi fatti, quindi li conosciamo. È come è sempre accaduto per i giornalisti de «Il Sole 24 ore». Noi eravamo sempre non dico i più bravi, ma certamente molto bravi. Perché eravamo un giornale specializzato e ciascuno scriveva sempre delle stesse cose, divenendo così padroni della materia. C'era un collega bravissimo, che scriveva sempre e quasi di bilancio



dello Stato, era un vero esperto e il Ragioniere dello Stato, l'autorità massima di questa materia, riconosceva per primo questa capacità. Ma non eravamo bravi, semplicemente eravamo competenti. Parola che purtroppo tende a scomparire dal lessico giornalistico. Lo straordinario, appassionato coinvolgimento di migliaia di lavoratrici, lavoratori, militanti sindacali, esperti, società civile, nel lungo percorso congressuale iniziato nei luoghi di lavoro e continuato nei congressi territoriali e regionali sino ai congressi nazionali delle categorie e confederali, oggi, ancor più di altri momenti storici, ha il senso di una testimonianza politica, autonoma ed originale, che va ben oltre il rispetto delle regole consolidate di democrazia interna della CISL.

Rappresenta, infatti, la dimostrazione sul campo della migliore sintesi fra le specificità produttive e professionali delle categorie ed il legame solidale di tutti i lavoratori nella Confederazione; e della migliore mediazione possibile, nelle società moderne (molto più complesse dell'Atene di Pericle o della Ginevra di Rousseau) fra democrazia diretta e democrazia rappresentativa che chiamiamo democrazia partecipativa.

Organizzare, a tutti i livelli, lungo tutta la filiera della rappresentanza del lavoro, il libero dibattito e la libera condivisione dei valori che la ispirano, dei fini che la animano, della strategia che deve tendere a realizzarli, insieme alla legittimazione dei gruppi dirigenti preposti a gestirla è, già, democrazia partecipativa diffusa, il miglior viatico di credibilità per assumerla come modello generale e punto di approdo della democrazia rappresentativa.

Pastore lo sostenne, con grande lungimiranza: quando la democrazia rappresentativa integra nel suo ordinamento e nelle sue procedure i corpi sociali intermedi, coinvolgendoli (nel rispetto dei reciproci ruoli ed autonomie) nell'elaborazione e nella gestione delle strategie economiche e sociali, essa raggiunge il suo compimento nella democrazia partecipativa o sostanziale.

Ne traggono il massimo vantaggio i profili di *giustizia* e solidarietà sociale delle scelte strategiche, la loro efficacia, la stabilità della democrazia, radicata nel lavoro e nel popolo che, attraverso le sue rappresentanze, entra nello Stato.

Le pagine che precedono offrono ricostruzioni, approfondimenti, valutazioni, rigorose e pertinenti, in merito alla genesi ed allo sviluppo storico dell'originale ed avanzata visione della democrazia partecipativa nel pensiero e nell'azione della CISL.

Mi preme sottolinearne l'incalzante attualità.

Viviamo una fase di obiettivo indebolimento delle democrazie.

L'attualità della democrazia partecipativa

di Giuseppe Gallo



Presidente Fondazione Ezio Tarantelli.





La (presunta) simbiosi genetica fra capitalismo e democrazia è stata, impietosamente, smentita dal capitalismo di Stato autoritario cinese e da più di un paese emergente.

La mancanza di visione, di vincoli e di equilibrio sociale (che solo il confronto con le parti sociali può garantire) caratteristica dell'ultimo ciclo di globalizzazione, successivo al crollo del Muro di Berlino (1989) ed all'implosione dell'URSS (1991), se ha consentito, da un lato, l'uscita dalla povertà assoluta di centinaia di milioni di lavoratori (in assenza di libertà politiche e sindacali), dall'altro, ha determinato la crisi del ceto medio in molti paesi avanzati, in seguito alle delocalizzazioni selvagge dei processi produttivi nelle filiere globali, che, negli USA, è esplosa nell'assalto alla sede del Congresso il 6 gennaio 2021. Le politiche pro-cicliche di austerità fiscale in Europa e la sofferenza sociale ad esse associata, nel decennio che ha preceduto la crisi pandemica e la sospensione, temporanea, del Patto di stabilità e crescita, hanno favorito l'ascesa di partiti e movimenti populisti, nazionalisti e sovranisti che continuano a rappresentare l'inquietante spettro politico che si aggira per l'Europa.

Il populismo, non è soltanto una strategia

politica, demagogica, cinica e manipolatoria, che estremizza sofferenze sociali ed angosce di futuro al solo fine del consenso, senza alcun progetto e capacità di soluzione. È, altresì, una visione, premoderna e tribale, della democrazia centrata sul rapporto diretto e simbiotico fra il leader carismatico ed il «suo» popolo, con una, conseguente, doppia intolleranza: verso l'alto per la divisione dei poteri (che caratterizza la democrazia liberale); verso il basso per la partecipazione e la mediazione sociale (che caratterizza la democrazia partecipativa). È questa l'anima istituzionale autoritaria delle, così dette, «democrazie illiberali».

L'intonazione nazional sovranista, da parte





sua, mira a smontare l'UE dall'interno, rinazionalizzando i poteri di politica economica e monetaria delegati all'Unione (paesi occidentali dell'Eurozona) od osteggiando qualsiasi cessione di sovranità all'Unione che comporti implicazioni identitarie, etniche, religiose, a partire dai flussi migratori (paesi non euro orientali dell'Unione).

Le due varianti sono accomunate dall'ostilità alla cessione di quote di sovranità ad una Federazione europea che opererebbe, secondo un'intelligente sussidiarietà, in stretto coordinamento con i poteri di competenza degli Stati membri.

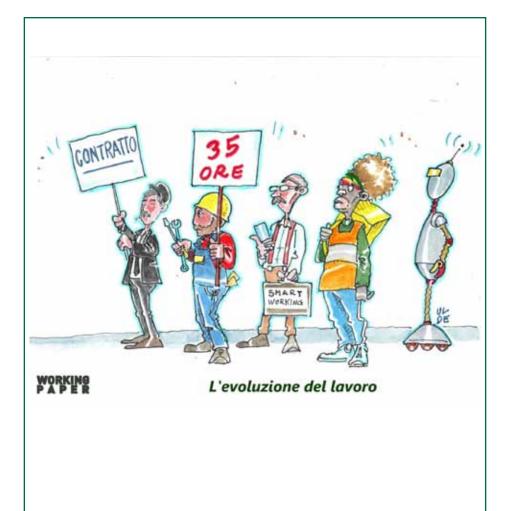
L'idea, in un contesto di grande disordine globale, di ritirarsi, in felice solitudine, nei confini dell'orto di casa, è assai prossima più che ad un'ideologia politica, per quanto tragicamente grottesca, al vaneggiamento allucinatorio da consegnare, pietosamente, al lettino dello psicoanalista.

Per le semplici, essenziali ragioni appena accennate, la CISL ha proposto, da tempo, di aprire in Europa una Convenzione Costituente con l'obiettivo di definire l'ordinamento costituzionale di uno Stato federale (gli Stati Uniti d'Europa) e di una democrazia federale compiuta che consegni ad un passato, durato troppo oltre i suoi limiti storici, l'ibrido istituzionale monco del modello intergovernativo. Svolta storica che, se non fosse in ritardo di decenni, conferirebbe ben altra efficacia e prospettive al ruolo che l'UE sta svolgendo di sostegno all'Ucraina finalizzato alla tregua ed alla mediazione diplomatica con la Russia che conduca alla pace. Per le stesse ragioni ripropone, con coerente determinazione, un grande *Patto sociale fra Governo e parti sociali in Italia*.

Un modello di governance partecipativa è condizione, sia in Europa sia in Italia, per una prospettiva di crescita socialmente ed ambientalmente sostenibile, efficace e vincente.

Democrazia partecipativa, giustizia sociale, cura del creato opererebbero in strutturale sinergia circolare all'interno di un dispositivo solidale generativo di bene comune, di speranza, di futuro, di pace!





L'evoluzione del lavoro

di Ulderico Sbarra

Fondazione Ezio Tarantelli Centro Studi Ricerca e Formazione
workingpapers@fondazionetarantelli.it
www.fondazionetarantelli.it



Ha ricoperto per undici anni l'incarico di segretario regionale della CISL Umbria e nel 2019 è entrato a far parte dello staff della Fondazione Ezio Tarantelli. Si è diplomato presso l'istituto d'arte Bernardino di Betto (Pinturicchio) di Perugia e maestro d'arte presso l'ISA di Deruta in grafica e pittura.