

Seminario sui problemi economici e politico-sociali

Seduta del 20 giugno 1958

Relatore: Prof. Dr. Franco Archibugi, Roma

L'evoluzione del movimento sindacale italiano

1. Le caratteristiche storiche del movimento operaio italiano
2. Il Fascismo
3. L'esperienza di unità sindacale del dopoguerra
4. Verso un nuovo spirito sindacale
5. La politica organizzativa
6. La politica contrattuale e salariale
7. La politica economica
8. Le prospettive di unità

1. Le caratteristiche storiche del movimento operaio italiano

Per comprendere bene le tendenze contemporanee del movimento sindacale italiano non bisogna dimenticare le sue caratteristiche storiche, da cui quelle tendenze sono fortemente condizionate. Le caratteristiche storiche del movimento operaio e sindacale italiano possono essere, in rapida sintesi, così elencate:

a) Il ritardo della rivoluzione industriale in Italia. E' solo negli ultimi anni dell'800 che si crea in Italia un apparato industriale vero e proprio, e solo nelle regioni dell'Italia settentrionale. Tuttavia, appena si creano, le industrie hanno un livello tecnologico abbastanza elevato, che ha già scontato la lenta evoluzione delle tecnologie industriali che si è avuta negli altri Paesi. Le industrie perciò, appena nate, domandano una mano d'opera più squalificata, più generica rispetto a quella che si è venuta formando negli altri Paesi europei. Nello stesso tempo alla fine

dell'800, non si è avuta ancora nessuna seria esperienza di organizzazione sindacale per gruppi di mestieri. La relativa "inter-cambiabilità" della mano d'opera fra un settore industriale e l'altro, impone ai sindacati subito una struttura territoriale piuttosto che per mestieri o professionale. In Italia, le "Camere del lavoro" - che sono le organizzazioni sindacali cittadine e provinciali interprofessionali - nascono prima delle Federazioni di mestiere o di industria. E il primo tentativo di confederazione nazionale sindacale è quello della "Federazione italiana fra le Camere del lavoro", cioè fra organismi territoriali.

b) La sovrappopolazione e la cronica disoccupazione. E' noto che l'Italia è un paese sovrappopolato rispetto alle proprie risorse, anche a quelle dell'agricoltura. La terra italiana è affollata di gente e ciò ne diminuisce fortemente il rendimento per testa. Nello stesso tempo la terra italiana è una riserva permanente di mano d'opera per l'industria, di quella mano d'opera che l'industria, già tecnologicamente avanzata al suo apparire in Italia, chiedeva già abbastanza squalificato.

Questa riserva alimenta una costante quota di mano d'opera che è in cerca di lavoro, giacchè abbandonando la campagna non trova immediato lavoro nelle città. I sindacati pertanto, per esercitare il controllo dell'offerta di lavoro e della determinazione dei salari, hanno dovute affrontare enormi difficoltà, soprattutto quella di una quantità notevole di lavoratori disoccupati, restii a rispettare le regole della solidarietà operaia. Si creava perciò un clima generale assai poco favorevole allo sviluppo del sindacalismo.

c) La permanenza di strutture economiche arretrate. La rivoluzione industriale in Italia non ha trasformato l'intera struttura economica italiana. Accanto alla grande industria molto concentrata e al capitale finanziario, scarso e in poche mani, sono rimaste assai diffuse le attività ancora prevalentemente di tipo artigianale. I lavoratori di questo settore non hanno assunto le caratteristiche del lavoratore industriale moderno, solidale con la sua classe e la sua categoria, nelle sue esigenze di azione collettiva sindacale. I lavoratori di questo settore sono rimasti molto individualistici, questo non significa che non avessero interesse alla vita sociale, ma che tale interesse era proiettato sulle questioni generali di carattere ideologico e politico, piuttosto che sull'azione diretta contrattuale. Contadini, artigiani e operai della piccola industria vengono più facilmente sollecitati dai problemi politici, piuttosto che da quelli sindacali e quindi costituiscono fonte di maggiore potere per i partiti che per l'organizzazione sindacale. Ciò non può mai influenzare anche la situazione nel più ristretto ambito del movimento operaio industriale vero e proprio.

d) La debolezza organica dell'azione sindacale. Dal complesso di caratteristiche delinestate, soprattutto dalla sovrabbondanza di mano d'opera, ne è derivato che il maggiore impegno delle prime organizzazioni sindacali italiane (che come si è detto furono a base territoriale) è stato quello di assicurare il controllo del collocamento, piuttosto che quello dell'azione contrattuale mirante al miglioramento dei salari. E poiché il controllo del collocamento era reso estremamente difficile dalle condizioni oggettive del mercato del lavoro, il movimento operaio ha subito sentito l'esigenza di compensare la sua organica debolezza, con l'intervento dello Stato, del potere pubblico,

attraverso la legge. Ne è nata perciò una condizione generale di diffusa sfiducia nell'azione sindacale e di esclusiva fiducia nell'azione politica, di cui l'azione sindacale era considerata solo un sostegno e non sempre efficace. Questa sfiducia nell'azione sindacale diffusa nel movimento operaio industriale si è sposata con la tradizione ideologica diffusa nell'ambiente artigianale, piccolo industriale ed anche contadino, determinando il prevalere della discussione politica sull'azione sindacale fin dalle origini del movimento operaio. È sintomatico il fatto che l'Italia è l'unico Paese - se non sbaglio - dell'occidente industriale, in cui il partito politico della classe operaia (il "Partito operaio" che poi diventerà il "Partito socialista") lungi dall'essere creato dopo lunghi anni di esperienza e di azione sindacale e sotto il patrocinio del movimento sindacale, è nato (nel 1885) prima che sorgessero le organizzazioni sindacali che queste si federassero su base nazionale (1895). Anzi è stato proprio il Partito politico o i partiti (quando per forza di cose esso si è in vari modi e per varie ragioni diviso in diverse tendenze) a patrocinare per il loro interesse il sorgere e lo sviluppo del movimento sindacale. Quanto si è sinteticamente detto può spiegare le caratteristiche di fondo del movimento operaio italiano che possono così ulteriormente definirsi:

- a) subordinazione alla vita politica
- b) mancanza di unità
- c) sfiducia nell'azione contrattuale e ricorso all'intervento legislativo.

Ciò offre anche la possibilità di collocare meglio la influenza di un altro fattore, la cui considerazione è fondamentale per comprendere la situazione attuale del movimento operaio italiano, e cioè l'esperienza fascista.

2. Il Fascismo.

Il Fascismo, è vero, non c'è più. L'organizzazione sindacale è libera e la vita politica si svolge in un clima di rigetto di ogni cosa che possa ricordare l'esperienza fascista. Tuttavia per quanto concerne la nostra questione, il Fascismo ha lasciato delle influenze enormi nello spirito e nella prassi dell'azione sindacale. E ciò è avvenuto perchè il Fascismo stesso è stata una conseguenza delle caratteristiche di fondo della struttura economica italiana. Abbiamo già ricordato come la debolezza organica del movimento sindacale italiano e la sua incapacità di esercitare un efficace controllo dell'offerta di lavoro e del collocamento abbiano indotto sempre lo stesso sindacato a ricorrere al potere legislativo. Tale ricorso si ebbe in un primo momento nel senso di ottenere dallo Stato il riconoscimento ufficiale della funzione del collocamento. In un secondo momento si ebbe nel senso di chiedere allo Stato che estendesse giuridicamente la validità dei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati. La materia facente parte del normale rapporto di lavoro - e quindi negoziabile contrattualmente dai sindacati;- fu sempre più trasferita in sede politica e sempre più fu oggetto di pronunciamento legislativo; questo fatto raggiunge tali proporzioni che la individuazione di una funzione del sindacato autonomo da quello dello Stato si rese sempre più difficile. Il Fascismo non fece che dare una sistemazione formale radicale a questa situazione, abolendo l'autonomia del sindacato e conferendo ad esso funzioni e dignità di un organismo della pubblica amministrazione, con affiliazione e contribuzioni obbligatorie per tutti i lavoratori burocratizzando la contrattazione collettiva e donando valore di legge ai suoi risultati.

Si dice che il Fascismo è stato in movimento promosso e sostenuto dalla classe capitalistica. Questo è vero, in generale, nel suo significato storico. Ma non bisogna dimenticare che, almeno in Italia nel fascismo hanno confluente tutte quelle tendenze di sfiducia nell'esercizio di una libera azione collettiva e che esso si è presentato come un perfezionamento dell'azione di tutela e di rafforzamento esterno, da parte dello Stato, della debolezza organica del movimento operaio, mediante l'inquadramento giuridico delle strutture e delle azioni sindacali nello Stato. Quanto sono stati illusori questa tutela e questo rafforzamento esterno da parte dello Stato, tutti noi sappiamo. Ma la disillusione, non è stata sufficiente a diminuire nel movimento operaio italiano, la fiducia nelle soluzioni puramente politiche, la sopravvalutazione dell'azione legislativa e la sottovalutazione dell'azione sindacale. Già fattori attinenti al mercato del lavoro rendevano lo spirito associativo dei lavoratori assai poco vivace. Il contributo che ha dato il fascismo all'annullamento di uno spirito associativo fra i lavoratori è stato molto più grave ed efficace di tutte le leggi che esso abbia potuto promulgare contro la libertà sindacale. Purtroppo la libertà sindacale non è mai stata considerata molto utile dal movimento operaio italiano, che anzi nella libertà sindacale ha visto sempre il riconoscimento della sua organica debolezza. E nell'appello al sostegno politico e governativo, vi è implicita una pericolosa sfida alla libertà sindacale.

Alla fine della guerra dunque, il movimento sindacale italiano si è trovato in una situazione senza passato, senza storia. Anzi, peggio, dal suo passato e dalla sua storia, ricavava una eredità più negativa che positiva: sfiducia operaia, subordinazione agli interessi politici, burocratizzazione e sterilità dell'azione contrattuale, divisione ideologica e organizzativa. Si può dire, con frase di moda nel dopoguerra: sindacalismo italiano, anno zero.

3. L'esperienza di unità sindacale del dopoguerra.

La cooperazione anti-fascista fra i partiti politici, ebbe come riflesso - nella logica medesima di un sindacalismo non ancora libero - una effimera esperienza di unità sindacale che durò dal 1945 al 1948. Ma per comprendere quale precarietà era insita in questa cosiddetta unità, basti dire che gli organi direttivi della Confederazione sindacale unitaria, riproducevano statutariamente nel loro seno le correnti politiche, che cooperavano insieme al Governo antifascista. Così si aveva una corrente "comunista", una corrente "socialista", una corrente "democristiana", una corrente "repubblicana" e altre correnti che riflettevano fedelmente la tavolozza politica italiana, che è molto ricca di sfumature.....Quando la cooperazione antifascista fu superflua e non ebbe più luogo e più aspra si fece la polemica fra i partiti e quando si impose di isolare i comunisti nella vita politica, per salvaguardarla nei suoi fondamentali valori democratici, allora l'unità sindacale venne meno e la Confederazione si spaccò in un numero di sindacati grosso modo corrispondenti alle correnti politiche. L'abitudine diffusa, anche presso i lavoratori di ragionare in termini politici, e la assenza, comunque, di un vero potere contrattuale sindacale, non fecero temere da parte dei dirigenti sindacali i pericoli e le conseguenze della rottura dell'unità sindacale, soprattutto perchè una vera unità sindacale non c'era mai stata.

E' da sottolineare come nel periodo dell'effimera esperienza di unità sindacale, la Confederazione sindacale vantava circa 6 milioni di iscritti, che è una cifra enorme rispetto allo spirito di sindacalizzazione esistente nel dopoguerra in Italia, e rispetto al grado di sindacalizzazione, (espresso dal rapporto fra associati e associabili) esistente in tutti i Paesi dell'Occidente industriale. Ma quella cifra nascondeva una realtà assai più complessa: innanzitutto essa non signi

ficava una contribuzione regolare di quote di tutti gli iscritti; il movimento sindacale era considerato un movimento di massa e, nel generale clima di politicizzazione, si distribuivano tessere sindacali senza molta attenzione alla posizione professionale del lavoratore e al pagamento delle quote. Il Partito comunista per es. - al quale va attribuita la maggiore responsabilità di este procedure - distribuiva la tessera del sindacato a tutti i suoi iscritti - anche quelli che non fossero lavoratori dipendenti - per poter avere poi nel sindacato maggiore forza numerica per imporre la politica della "corrente comunista". Vi era cioè una inflazione di iscritti alla quale corrispondeva una sostanziale debolezza, sia finanziaria, sia di attiva partecipazione morale dei lavoratori. Costoro, peraltro, da vent'anni circa di esperienza fascista, erano abituati a considerare il sindacato come un ufficio al quale rivolgersi per chiedere informazioni ovvero assistenze, ma certo non come un organismo vivente solo sulla base della costante partecipazione attiva di loro stessi.

In questo periodo, dominato dai problemi della ricostruzione postbellica e dallo ristabilimento delle istituzioni politiche democratiche - la funzione contrattuale del sindacato era quasi assente. I salari venivano determinati a livello nazionale mediante negoziazione di contratti valevoli per una intera categoria di lavoratori, appartenenti a settori industriali molto estesi (tutto il settore tessile, tutto il settore chimico e attività affini, tutto il settore delle lavorazioni siderurgiche, metallurgiche e meccaniche, etc.); e questa negoziazione avveniva in uno spirito e con procedure non molto dissimili da come avveniva nel periodo fascista. Talvolta gli stessi tecnici che, per conto dei nuovi leaders sindacali, la portavano avanti, non erano cambiati dal periodo fascista. I nuovi leaders sindacali, presi dalle questioni politiche e orientati all'assunzione di impegni sul piano politico (circa un sesto dell'attuale Parlamento ita

liano è ancora composto da dirigenti sindacali in carica) consideravano essi stessi la trattativa sindacale un fatto tecnico-burocratico al quale si doveva dare il tocco finale direzionale di politica generale. Le stesse armi tradizionali di lotta sindacale, come lo sciopero, erano raramente sfruttate a fini prettamente sindacali e come mezzo per accrescere il potere contrattuale dei lavoratori nella negoziazione economica. Prevaleva invece l'uso dello sciopero a scopo dimostrativo, più facile ma meno efficace economicamente; sciopero era usato a scopo di protesta generica, quando non a scopo dichiaratamente politico. I miglioramenti economici di questo periodo sono da attribuirsi più ai vantaggi della ricostruzione, che ad un effettivo potere sindacale.

4. Verse un nuovo spirito sindacale.

Le scissioni sindacali sopraggiunte tra il 1948 e il 1950, furono dominate prevalentemente da motivi e da preoccupazioni politiche. Qualsiasi fosse l'ultimo sentimento di questo o quel leaders sindacale, bisogna dire che le scissioni non furono un fatto propriamente sindacale. Esse non si determinarono su problemi di natura sindacale nè il movimento di uomini che provocarono alla base del movimento operaio, fu promosso da sentimenti sindacali. Lo dimostra il fatto che le correnti politiche della antica Confederazione sindacale unitaria si staccarono una indipendentemente dall'altra; dal gruppo maggioritario che faceva perno sulla corrente comunista e le nuove organizzazioni che si crearono in concorrenza con la vecchia, raccolsero solo uomini e lavoratori ideologicamente e politicamente omogenei, anche se esse non si diedero una etichetta politica o confessionale particolare.

Bisogna tuttavia riconoscere che un fatto positivo si determinò: e cioè i dirigenti sindacali di fede cattolica, contravvenendo alla tradizione stessa del movimento sindacale cattolico italiano che è stato sempre quello di non confondersi in movimenti di ispirazione ideologica mista, in numerose occasioni mostrarono la propria consapevole decisione a non creare un sindacalismo ideologico e a sperimentare una forma di sindacalismo democratico e unitario. E' vero che questo atteggiamento fu facilitato dalla condizione particolarmente favorevole in cui si trovarono i dirigenti sindacali cattolici nell'arena sindacale. Infatti una socialdemocrazia che aveva fallito sul piano della consistenza politica (e quindi anche nel suo seguito fra i lavoratori), un partito socialista ancora molto legato ai comunisti, e un partito comunista ancora molto forte e con largo seguito fra i lavoratori e dal quale bisognava comunque divider^{si} per ragioni che superavano la questione puramente confessionale, furono elementi che misero i dirigenti sindacali cattolici nell'ambito della democrazia in una posizione di assoluta predominanza numerica. Tuttavia, al di là della questione di quale sarebbe stato il loro atteggiamento se i rapporti di forza possibili nell'ambito delle forze democratiche fossero stati diversi, occorre individuare sulla posizione dei dirigenti cattolici un fattore di estrema importanza che ha aperto la via ad un reale rinnovamento del clima sindacale italiano.

Infatti, sotto la spinta anche dei circoli sindacali americani, che sono stati sempre larghi di aiuti morali e materiali al sindacalismo libero in Italia, e per i quali ogni divisione ideologica del sindacato è inconcepibile e sotto il confortevole esempio dei sindacati tedeschi e soprattutto dei sindacalisti cattolici tedeschi aderenti tutti alla centrale unitaria del DGB, si creò in Italia nel 1950 la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) alla quale confluirono le organizzazioni nate dalle scissioni delle correnti

socialdemocratica, repubblicana e democristiana della antica federazione unitaria e che aderì alla Confederazione Internazionale dei Sindacati Liberi, e tale adesione chiese un valore programmatico in quanto suonò come aperta sfida da parte dei dirigenti cattolici che ne avevano il controllo, alla Confederazione dei sindacati cristiani. Poiché nella nuova organizzazione i dirigenti democristiani, o comunque cattolici, si trovarono in assoluta predominanza numerica - malgrado una certa distribuzione degli incarichi negli organismi direttivi centrali - un gruppo sensibile di dirigenti socialdemocratici o, comunque, di formazione "laica" (la questione religiosa in Italia ha antichissime radici ancora più profonde che negli altri paesi dell'Europa continentale in quali pur si fa sentire), hanno creduto di dover diffidare del nuovo tentativo di sindacalismo unitario nel campo democratico, e di insistere sull'appello politico di tipo socialista democratico creando nel 1951 una terza organizzazione sindacale ancora più "libera" di quella della CISL. Insomma dal 1950 ad oggi la situazione organizzativa sindacale nelle sue linee essenziali ne è risultata la seguente:

	<u>1950</u>	<u>1957</u>
<u>Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL)</u> (tentativo di formazione unitaria, realizzato in collaborazione fra dirigenti democristiani e socialdemocratici)	1.800.000	2.400.000
<u>Unione Italiana del Lavoro (UIL)</u> (tentativo di insistere nell'appello politico di ispirazione fondamentalmente social-democratica e "laica")	400.000	500.000
<u>Confederazione Generale Italiana del Lavoro</u> (organizzazione comunista che ha l'appoggio anche del Partito Socialista Italiana)	3.500.000	3.000.000

In più esiste, ma di scarso rilievo numerico, una Confederazione nazionale formata da nostalgici dell'antico sistema sindacale fascista, e di alcune organizzazioni sindacali autonome di categoria che non aderiscono a nessuna Confederazione. Come si può constatare il problema dell'unità sindacale è lungi dall'essere risolto.

Ma, come dicevo, la creazione della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori resa possibile dall'atteggiamento di neutralismo ideologico dei dirigenti cattolici e dalla buona volontà di alcuni dirigenti socialdemocratici di accettare la predominanza numerica dei dirigenti cattolici, se non ha permesso di risolvere il problema dell'unità sindacale, ha offerto tuttavia la possibilità di dare un nuovo corso all'azione sindacale nel senso di una maggiore adesione di tale azione ad uno spirito più specificatamente e genuinamente sindacale, di un superamento delle tradizioni di debolezza contrattuale, e di una liberazione da schemi di azione tradizionali dimostratisi sterili alla prova dei fatti. Questo nuovo corso dell'azione sindacale, si è manifestato sia nella politica organizzativa interna, sia nella politica contrattuale e salariale, sia nella politica economica generale.

5. La politica organizzativa.

Lo sforzo maggiore nella nuova esperienza sindacale italiana è stato quello di adeguare le strutture dell'organizzazione al maggiore spirito associativo tra i lavoratori che si è cercato di promuovere. Lo strumento più efficace è stato quello di allargare e aumentare alla base del movimento sindacale le forme associative e gli organi sindacali. Si è detto già che per tradizione

degli organismi territoriali provinciali assorbivano tutta la vita del movimento sindacale italiano. L'obiettivo della nuova politica è stato quello di introdurre il sindacato anche nelle aziende con forme associative autonome.

Anche in Italia, come in altri Paesi, il problema della partecipazione e della rappresentanza dei lavoratori nelle aziende, ha dato origine ad una lunga serie di vicende, di discussioni di lotte politiche e sindacali, che non mi azzardo qui nemmeno di ricordare. Dirò solo che è conclusione di questa lunga storia si era consolidata nel dopoguerra in Italia una istituzione nelle aziende: la Commissione Interna. La Commissione interna non è un organismo stabilito per legge, come altri organismi operai di azienda esistenti specialmente in Europa Continentale. La sua esistenza in tutte le aziende fu stabilita con un accordo fra le Confederazioni nazionali sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. La Commissione interna tuttavia viene eletta ogni anno, con suffragio universale, da tutti i lavoratori dell'azienda, siano o non siano iscritti ai sindacati. I candidati alla elezione si presentano o in liste preparate dalle diverse organizzazioni sindacali concorrenti oppure in liste autonome. La Commissione Interna è composta solo di membri eletti dai lavoratori e ha la funzione di controllare l'applicazione del contratto collettivo nell'azienda e di canalizzare le lagnanze dei dipendenti verso la direzione. Non ha compiti contrattuali, bensì in molti casi negozi l'applicazione dei salari a rendimento, cottimi e premi di produzione.

Tuttavia nel quadro dell'instaurazione di un nuovo spirito sindacale ci si accorse che la Commissione interna, benchè il più delle volte composta da sindacalisti, allontana i lavoratori dal sindacato. Infatti essa, eletta a suffragio universale, realizza

con i lavoratori un contatto solo annuale - il giorno delle vota
sioni - e non stimola in essi un vero spirito associativo, essa
infatti non è un organismo associativo, ma giuridico anche se il
suo statuto anzichè essere una legge è un contratto che fu stipu
lato al centro a livello nazionale tra le Confederazioni. Nello
stesso tempo essa, data la sua natura, non è un organo che con-
tratta a livello di azienda; tuttavia essa assorbe tutti i rappor-
ti fra i lavoratori e la direzione dell'impresa; perciò essa non
solo taglia fuori il sindacato da ogni possibile contatto con la
impresa, ma impedisce ogni attività di negoziazione a livello del
l'impresa.

La nuova politica resa possibile dall'esperienza della
CISL è stata quella di promuovere all'interno di ogni azienda for-
me associative sindacali, dette Sezioni sindacali di azienda, cercan-
do di legittimarle in fatto come rappresentative dei lavoratori e
come organi di negoziazione a livello di impresa. Le Sezioni sinda-
cali di azienda sono composte solo da coloro che sono iscritti al
Sindacato. Esse costituiscono la cellula dell'organismo sindacale.
I Comitati direttivi delle Sezioni sono eletti come avvengono le
elezioni di qualsiasi organo sindacale. Naturalmente l'introduzio-
ne delle sezioni sindacali di azienda non è priva di difficoltà: ne
sorge un inevitabile conflitto di competenza con le Commissioni in-
terne, che in molti casi sono composte da sindacalisti ugualmente
legati alle Sezioni sindacali. Tuttavia gli equivoci e i conflitti
che sorgono sono ampiamente compensati dai primi vantaggi che si
traggono dalla esistenza delle Sezioni sindacali: una maggiore par-
tecipazione e combattività dei lavoratori, una maggiore adesione al
sindacato, una più forte dinamica contrattuale a livello di impresa;
insomma una maggiore vitalità sindacale alla base del movimento.

Questa linea di politica organizzativa ha comportato il consapevole rigetto da parte del sindacato di ogni soluzione legislativa e giuridica, per quanto concerne la rappresentanza dei lavoratori nelle aziende. E ciò si inquadra bene in quello che potrebbe chiamarsi il processo di "disintossicazione" del movimento sindacale italiano dalle illusioni corporativistiche e giuridicistiche, che avevano raggiunte la loro armé () nel periodo fascista. E' infine da sottolineare che la politica di rafforzamento autonomo delle strutture sindacali alla base del movimento operaio, attuata dalla CISL con la istituzione delle Sezioni sindacali di azienda, è stata subito seguita anche dal sindacato comunista, anche se la sua applicazione, data la rigidità burocratica di quel sindacato, è stata più difficile. Ciò ha permesso tuttavia di fare di questo nuovo spirito un fatto diffuso e valevole per tutto il movimento operaio e sindacale italiano.

6. La politica contrattuale e salariale.

Dei notevoli rivolgimenti la nuova esperienza sindacale italiana ha permesso anche nel campo degli indirizzi di politica contrattuale e salariale. La debolezza del potere sindacale e la prevalenza del problema del collocamento sul problema della retribuzione, avevano, come si è detto, irrigidite le attività contrattuali al livello nazionale, con la stipulazione dei grandi, ma scarsi, contratti collettivi di categoria, che assorbivano per lungo tempo e con grande lentezza tutte le energie di negoziazione dei sindacati. Ciò aveva determinato il distacco dei dirigenti della base nelle procedure contrattuali e un diffuso immobilismo dell'azione contrattuale e della dinamica salariale.

La contrattazione a livello nazionale inoltre ha dato finora degli inconvenienti particolari, data la struttura dell'economia italiana. L'Italia è un Paese dove vi è un alto grado di concentrazione monopolistica delle attività produttive e quindi dell'offerta dei prodotti. Inoltre è un paese che ha una struttura della domanda molto rigida, un mercato di classe molto differenziato che risponde molto anelasticamente alle variazioni dei prezzi.

Avviene in Italia che i salari fissati dal contratto collettivo nazionale sono i salari sopportabili dalle imprese marginali, dalle imprese meno efficienti. Poichè in realtà il salario si trasforma in costo di produzione variabile a seconda del grado di efficienza delle imprese, avviene che l'eguaglianza di salario rappresenta una sostanziale disuguaglianza dei regimi del costo del lavoro fra imprese di produttività differente. Le imprese monopolistiche e dominanti sul mercato godevano di una elevata rendita di posizione per questo solo fatto. D'altra parte ogni variazione in aumento dei salari, contemporanea e uguale per tutto un settore di industria, realizzata dopo due anni di trattative in sede nazionale, trovava tutte le imprese, quelle marginali e quelle ad elevata produttività, alate nel trasferire il maggiore onere nel prezzo del prodotto. Il mercato, molto rigido, subiva facilmente questi aumenti senza contrazione di domanda. La contrattazione nazionale ha dimostrato in Italia di costituire un fattore di permanente "inflazione di costi" che si trasformava costantemente in perdita di potere di acquisto dei salari. Dal 1950 al 1957 i salari nominali degli operai italiani dell'industria sono aumentati del 40%, ma i salari reali solo del 6%. I salari nominali dei lavoratori del commercio sono aumentati del 36%; ma i salari reali del 3%. I salari nominali dei lavoratori agricoli del 31%; ma i salari reali sono diminuiti dello 0,4%.

La nuova politica contrattuale ha mirato a guadagnare di più sulla differenza dei margini di produttività delle imprese o dei gruppi di industria. Si è cioè tentato di realizzare una contrattazione collettiva anche a livello di impresa o di gruppo di industria, che migliorasse i minimi stabiliti della contrattazione nazionale. Si è tentato di legare il salario al progresso reale della produttività anche di una singola impresa. In questo quadro va inserita la forte partecipazione dei sindacati liberi italiani nella compagna per il miglioramento della produttività e la collaborazione data dai sindacati al centro italiano per la produttività e all'azione svolta attraverso questo centro della "agenzia europea della produttività". Si è cercato cioè di ottenere dal progresso della produttività delle imprese efficienti, un costante miglioramento delle tariffe salariali, e dal progresso della produttività delle imprese marginali la possibilità per i salari di queste imprese di progredire ostantemente e avvicinarsi ai salari in movimento nelle imprese-pilota.

Ciò ha significato l'accettazione di una maggiore differenziazione salariale fra imprese e zone del Paese. Ma questa è compensata da

- a) una maggiore dinamica dei salari, per cui da uno stato di depressione generale si passa ad una possibilità di progresso di tutti i salari, sia pure distribuito in modo disuguale nel tempo;
- b) la difesa del potere di acquisto dei salari, poichè con aumenti differenziati le imprese non sono più alleate nel trasferire il maggiore onere sul prezzo dei prodotti;

- c) un maggiore rispetto anche dei contratti nazionali, poichè l'eguaglianza salariale, rappresentando in effetti disuguaglianza di costi reali, induceva molte imprese marginali a non rispettare i contratti nazionali stipulati dalla loro associazioni;
- d) un maggiore stimolo al progresso della produttività, sia perchè le imprese che non possono più trasferire sul prezzo l'aumento di salario, cercano di compensarlo con miglioramenti tecnico-produttivi, sia perchè la consapevolezza che il salario è in qualche modo legato alla produttività induce i lavoratori a cooperare al miglioramento di questa produttività.

Ha avuto luogo pertanto un largo movimento per la stipulazione di contratti collettivi a livello aziendale, integrativi di quelli nazionali. Questo movimento ha incontrato l'aspra opposizione delle associazioni padronali che temono di essere tagliate fuori dai rapporti tra impresa e sindacato, e numerose resistenze anche in seno ai sindacati, dove l'amore per le abitudini è sempre molto forte. Tuttavia alcune realizzazioni si sono avute nei settori più tecnologicamente più evoluti dell'industria italiana, dove è più adatto il clima per uno moderno sistema di relazioni industriali.

La azione per la sempre più larga diffusione della contrattazione a livello aziendale si è strettamente congiunta all'azione per l'assunzione sotto il regime contrattuale di sempre più vasta materia tradizionalmente di pertinenza esclusiva degli imprenditori. Soprattutto si cerca di sottomettere al processo di negoziazione tra impresa e sindacati tutti gli aspetti della politica del personale. In Italia i sindacati non solo hanno accettato ma anche promosso l'introduzione dei sistemi di "job evaluation" come metodo per nazionalizzazione delle differenze salariali all'interno delle imprese. Anche in questo caso si è dovuto constatare la inadeguatezza della contrattazione

tazione a livello nazionale. I sindacati inoltre hanno chiesto e cercano di negoziare e fare oggetto di accordi scritti molti altri aspetti della politica del personale, come: sistemi di assunzione, di selezione e avviamento al lavoro, di organizzazione del lavoro, di formazione professionale nell'azienda, di addestramento dei capi operai, sistemi di assicurazione aziendale, organizzazione della sicurezza nel lavoro, etc. etc.

I sindacati italiani sono tuttavia restii ad assumersi la sia pure minima corresponsabilità nella gestione della impresa e preferiscono mantenere il potere di negoziazione del sindacato distaccato e distinto dalla responsabilità e dai compiti tipicamente imprenditoriali.

Per realizzare questo tipo di azione contrattuale, dinamica e differenziata, il sindacato ha sentito il bisogno di moltiplicare i dirigenti capaci ai livelli aziendali di applicare questi indirizzi e dotati dell'esperienza e competenza tecnica necessaria per negoziare su tutte queste nuove materie. Ciò ha dato luogo ad una intensa attività di formazione sindacale, che di per se già costituisce uno dei caratteri più significativi e più importanti della rinascita sindacale italiana.

7. La politica economica. L'Italia, come è noto, è un paese che si trova di fronte a immani problemi di sviluppo economico, vi sono intere zone del paese che ancora non hanno conosciuto i vantaggi del progresso economico industriale dell'occidente; v'è una disoccupazione permanente elevatissima e un livello di produzione assai deficiente e, malgrado ciò, l'Italia ha esigenze sociali da soddisfare

analoghe a quelle di tutti i Paesi occidentali. E' indubbio quindi che il sindacalismo italiano si sia sentito terribilmente impegnato nel provocare e sostenere una politica economica per lo sviluppo e la dedicare ad essa un interesse di proporzioni difficilmente riscontrabili tra gli altri sindacati occidentali. Tuttavia non è possibile in questo rapporto affrontare tutti gli aspetti di una politica economica quale quella suggerita dai sindacati italiani al governo italiano. E' competenza di questo rapporto illustrare solo lo spirito generale che ha informato la politica dei sindacati, e l'atteggiamento di massima nei rapporti con i responsabili della politica economica.

Ebbene lo spirito generale è stato quello di chiedere dai pubblici poteri una ben più marcata delimitazione delle responsabilità dei pubblici poteri medesimi, rispetto ai compiti e agli interessi delle forze private, in tutti i campi investiti dai problemi dello sviluppo.

Nei settori di attività economica nei quali lo Stato ritenesse indispensabile la sua presenza, perchè l'iniziativa privata o è insufficiente o inadeguata, si è chiesto che si procedesse con decisione alla pubblicizzazione del settore, con diretta assunzione da parte dello Stato, con sue proprie imprese, dei compiti amministrativi e produttivi. Nello stesso tempo si è chiesto che ove lo Stato non credesse di intervenire, si lasciasse il più libero possibile da vincoli, da controlli, da tutele e da facilitazioni, il settore privato, allo scopo soprattutto di eliminare ogni commistione di responsabilità, che in troppe occasioni si è sempre manifestata nella formula della "privatizzazione dei profitti e socializzazione delle perdite".

Si è chiesto che la politica di intervento indiretto si limitasse solo al campo importante degli investimenti. Obiettivo di tale intervento dovrebbe essere quello di orientare l'investimento in quelle attività ritenute - in base ad un preordinato piano di sviluppo economico - socialmente più redditizie e produttive. Lo scopo dei sindacati è di promuovere una limitazione della tendenza ad impegnare mezzi finanziari sia pubblici che privati, alla soddisfazione di bisogni che in linea di priorità, non si dimostrano né i più urgenti né i più utili a soddisfare a lunga scadenza.

Il "Piano Vanoni" di sviluppo del reddito e dell'occupazione di cui molto si parla in Italia e all'estero, è ancora allo stato attuale un semplice schema previsionale delle possibilità che si avrebbero entro un certo lasso di tempo di assorbire la disoccupazione esistente se si potessero realizzare certi rapporti tra certe quantità economiche (reddito, investimenti, consumi, etc.). Il Piano Vanoni non si è ancora trasferito, in nessuna concreta azione di politica economica. I sindacati italiani, pur accettando in linea di massima lo spirito del piano, sono molto scettici di ogni programma che non affronti in concreto alcune azioni di riforma della struttura economica italiana. Ecco perché nel quadro del piano essi hanno proposto di discutere in concreto.

- a) le linee di una riforma agraria, soprattutto nel senso di modificare i metodi di conduzione e i rapporti di proprietà.
- b) una politica di controllo qualitativo del credito, di controllo degli autofinanziamenti di impresa e una riforma del sistema di pubblicità dei bilanci di impresa

- c) un riordinamento dell'amministrazione e del finanziamento della preparazione professionale delle forze di lavoro, ivi compreso una riforma della scuola di stato
- d) un piano preciso di sviluppo e di potenziamento delle industrie controllate dallo Stato che rappresentano in Italia circa il 30% dell'intero apparato industriale.
- e) una gestione interamente statale del sistema previdenziale e assicurativo, contenuta a livelli minimi, per superare l'attuale sistema ibrido e caotico di responsabilità privata e pubblica.

Per quanto concerne gli inviti molte volte rivolti a condizionare la politica salariale alla esigenza di assicurare un ritmo crescente di investimenti, i sindacati hanno sempre guardato con diffidenza alla rinuncia dell'azione salariale, in una situazione generale che non offre molte garanzie circa concrete e serie contropartite in materia di politica di investimenti. Piuttosto che un freno dell'azione salariale, i sindacati italiani hanno proposto di studiare forme di accantonamento temporaneo di redditi aggiuntivi salariali, con la creazione di Fondi fiduciari di investimento amministrati dai sindacati, o con la emissione di speciali titoli obbligazionari da parte dello Stato. Una procedura di questo genere sarebbe tuttavia condizionata nell'opinione dei sindacati, ad un sistema di reale cooperazione tra Governo e sindacati che ancora è lontano dall'esistere.

Dal punto di vista istituzionale, i sindacati italiani - coerentemente alla loro generale politica di rivalutazione della contrattazione collettiva rispetto all'intervento legislativo - si mostrano diffidenti di ogni soluzione di cooperazione in organismi

pubblici in cui siano ufficialmente rappresentate le forze economiche del Paese. Essi preferiscono esercitare un libero potere di pressione sul Governo e i suoi organismi e si affidano molto di più agli impegni di politica economica negoziati con il Governo piuttosto che alle deliberazioni di organismi pubblici misti nei quali l'azione sindacale è sempre irretita in limiti burocratici.

8. Le prospettive di unità.

Gli indirizzi di politica organizzativa, contrattuale ed economica, resi possibili dalla nuova esperienza sindacale italiana, se costituiscono in tutti i loro aspetti un rinnovamento importante dell'azione sindacale in Italia e l'apertura a prospettive del tutto nuove di essa, non hanno contribuito che in minima parte a risolvere il problema di fondo del sindacalismo italiano che rimane tuttora aperto: il problema dell'unità. E' difficile dire ciò che ci riserva il futuro in proposito. E' indubbio che dal consolidamento di uno spirito sindacale ne risulta danneggiato il legame di dipendenza del sindacato dal partito politico, che è a tutt'oggi la base della forza dei comunisti in Italia. In effetti dal fatto che dai nuovi indirizzi di politica organizzativa e contrattuale è stato trascinato e coinvolto anche il sindacato comunista, ne è scaturita una crisi in seno al sindacato comunista stesso, una crisi che si concentra sul problema dei rapporti tra sindacato e partito. E' estremamente significativo che la crisi del sindacato comunista oggi si riveli apertamente sotto questa forma. Essa indica che dalle possibilità, sia pure lontane, di ricostituzione di un vero autonomo e genuino spirito sindacale, sono diffuse in tutto lo schieramento operaio italiano.

Vorrei qui sottolineare come una più stretta cooperazione fra i sindacati liberi europei possa facilitare questo processo di unificazione sindacale. Infatti, considerando l'Europa del mercato comune in blocco unico, noi vedremo i sindacati liberi in Francia e in Italia - grazie alla forte posizione dei sindacati fratelli in Germania, in Belgio e in Olanda, assumere un ruolo di sindacati maggioritari. Tanto più rapida sarà l'attuazione del mercato comune e tanto più stretti saranno i vincoli tra i sindacati liberi europei essi costituiranno un polo di attrazione per le correnti sindacali comuniste e confessionali.

In sede europea ed in termini europei, la forza dei sindacati comunisti si riduce enormemente e il problema dell'unità sindacale incontrerebbe molte più facili soluzioni di quanto oggi non avvenga - in Italia ed in Francia - negli angusti confini nazionali.

Per migliorare il grado di cooperazione tra i sindacati liberi europei, bisogna che essi innanzitutto si conoscano: conoscano i rispettivi problemi e i rispettivi punti di vista. E mi auguro che a questo importante fine possa aver recato un piccolo contributo questo nostro ristretto ma interessante incontro.