

Presentazione

1. Per dare un titolo a queste pagine – che intendono percorrere sinteticamente l’evoluzione della contrattazione collettiva nel settore dell’industria in Italia, ponendone in luce gli elementi essenziali, i lineamenti appunto – ho pensato di richiamare una formula che evoca un aspetto caratteristico di tale percorso.

«Nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità» è un’affermazione che compare con diverse formulazioni in numerosi testi negoziali. Con essa i rappresentanti dei lavoratori e quelli delle imprese, le parti del contratto, nel definire le regole che disciplinano i loro rapporti dichiarano preliminarmente reciproco rispetto per il diverso ruolo che esse svolgono, e con ciò stabiliscono una linea di confine che è al tempo stesso punto di contatto e area di scambio tra ‘mondo del lavoro’ e ‘mondo della produzione’.

Essa compare con una certa frequenza nel lessico delle relazioni industriali a partire dalla seconda metà degli anni Ottanta, quando le parti cominciarono a utilizzare le procedure di informazione, di consultazione e di confronto per il raggiungimento di ‘obiettivi comuni’ (ne è un esempio il Protocollo Iri del 18 dicembre 1984). Negli anni Novanta fu rilanciata nel contesto dei negoziati interconfederali sul costo del lavoro e per il riordino del sistema di contrattazione, per essere poi inclusa nel testo dei contratti nazionali di categoria dove venne utilizzata per qualificare le nuove, più corrette, relazioni industriali che si desiderava realizzare. Oggi questa formula sembra esprimere un concetto ormai acquisito, tanto che in un recente documento sindacale si è scritto «nell’ovvio rispetto...».

Eppure questo darsi atto, ancorché *en passant*, di reciprocità d’intenti, per di più in una prospettiva di collaborazione, non è un elemento così scontato come potrebbe apparire. Nella storia italiana di relazioni industriali la dignità e il valore di ciò che l’altra parte rappresenta (e anche le responsabilità di ciascuna di esse nei confronti della comunità d’impresa e del Paese) sono stati più volte messi in discussione, e talora negati, in varie forme. Ciò è avvenuto non solo attraverso il disconoscimento della legittimità del ruolo del sindacato come rappresentante dei lavoratori e

quello, analogo, del ruolo dell'imprenditore e della funzione sociale dell'impresa con l'esercizio di un antagonismo oppositivo e frontale, ma talora ha assunto anche la forma della degenerazione collusiva tra gli attori delle relazioni industriali a danno delle risorse pubbliche o della correttezza di gestione. Non sono mancati neppure episodi di violenza, fisica e morale, o di abuso della propria momentaneamente più favorevole posizione di potere. Gli scambi, insomma, tra le parti confinanti non sempre sono stati civili, né può ritenersi che la collaborazione sia, nella situazione attuale, definitivamente acquisita.

Se talvolta si è giunti fino al punto di enunciare il proposito di «correre insieme» alla definizione e all'attuazione di una strategia su una materia di interesse comune qual è il tema della salute e della sicurezza, non bisogna farsi troppe illusioni. Quelli fra imprese e sindacati sono pur sempre «confini mobili», la cui stabilità può essere messa in discussione da drastici mutamenti ambientali, come la crisi economica globale manifestatasi con straordinaria violenza tra l'autunno del 2008 e i primi mesi del 2009; mutamenti che possono modificare le ragioni di scambio tra società e mercato e ridefinire le aree di conflitto e di collaborazione tra capitale e lavoro. Di fronte alle difficoltà più gravi i gruppi sociali possono decidere infatti di collaborare per superare insieme la crisi, oppure rinchiudersi in una situazione di «scambi senza reciprocità» nella quale ogni connessione tra le parti è interrotta (Seninet, 2012). Nel panorama attuale delle relazioni sindacali italiane tutte le opzioni sono possibili, come vedremo nell'ultima sezione.

Oltre alle associazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese, sulla scena delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva c'è anche un 'terzo attore'. È un attore multiforme, che talora ha assunto la parte di datore di lavoro (nel settore del pubblico impiego), ma anche quella di imprenditore in proprio (attraverso le aziende pubbliche) e di parte datoriale (Aran, Intersind e Asap). Il suo ruolo è stato ora di intervento diretto, ora di arbitro, talvolta di semplice spettatore (apparentemente distratto) e, in taluni casi, ha vestito i panni del giocatore a vantaggio dell'una piuttosto che dell'altra parte del tavolo negoziale. Se i comportamenti dello Stato (o dei governi nazionali) non sono sempre stati improntati al pieno rispetto dell'autonomia e della responsabilità delle parti sociali, è vero anche che non sono pochi i casi nei quali le istituzioni pubbliche sono state chiamate a svolgere un ruolo di supplenza nei confronti di parti sociali non sempre in grado di risolvere i problemi sul piano negoziale.

Non è quindi banale, e per nulla ovvio, che nella contrattazione collettiva e nelle relazioni industriali si riesca a individuare la strada da percorrere, talora costruendola assieme, facendo ciascuno la propria parte e rispettando il ruolo e la dignità degli altri. Non banale quindi

ribadire il valore della ‘giusta distanza’ nelle premesse dei contratti e, spero, non inutile richiamarlo qui.

2. Veniamo alla articolazione di questo lavoro che ha, come detto, l’obiettivo di tracciare una sintetica storia della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali in Italia, da fine Ottocento ad oggi.

L’esposizione segue un criterio cronologico; ogni sezione si apre con una sintesi dei «contenuti» ed è completata da alcuni testi – «documenti e letture» – che costituiscono parte integrante della trattazione.

Queste le sezioni previste:

1) Dalle origini al fascismo: la fase genetica del sistema negoziale, la crisi degli anni Venti e l’involuzione corporativa.

2) Gli anni Quaranta: dalla crisi del regime fascista alla ricostruzione del sistema negoziale.

3) Gli anni Cinquanta: le relazioni industriali nel miracolo economico.

4) Gli anni Sessanta: le relazioni industriali al bivio: regolazione negoziale *vs.* contestazione.

5) Gli anni Settanta: il decennio dell’alta conflittualità.

6) Gli anni Ottanta: le relazioni industriali «triangolari» e la partecipazione alle decisioni aziendali.

7) Gli anni Novanta e oltre: la ricerca di nuove regole per la contrattazione collettiva e per la gestione aziendale.

8) Ultime e Penultime.

L’ultima sezione è certamente diversa dalle altre. E non tanto per il titolo, frutto di suggestioni letterarie, quanto piuttosto perché cerca di dare conto delle più recenti vicende delle relazioni industriali nel nostro Paese. L’attualità, è vero, dovrebbe invecchiare un po’ prima di essere trattata «come storia»; ma i riflessi sulla contrattazione collettiva della profonda crisi che attraversa oggi le imprese e il mondo del lavoro non possono essere ignorati. E, d’altra parte, studiare un aspetto così specifico della storia economica italiana quali sono le relazioni industriali ha senso se aiuta chi a esse si avvicina, per motivi di studio o di impegno personale, a comprendere meglio le vicende e le discussioni attuali, che costituiscono, esse sì, oggetto di effettivo interesse. Le «ultime e penultime» sono, dunque, da questo punto di vista, decisamente rilevanti, anche se per la loro comprensione non si dispone di chiavi di lettura consolidate e l’evoluzione della materia è più fluttuante.

Ho ritenuto utile, infine, indicare anche, oltre ai «riferimenti bibliografici», alcuni «filmati» (in genere documentari, ma non solo), la cui

visione consente di avere un'idea più diretta del tempo e degli ambienti in cui si svolgono le vicende qui sinteticamente ricordate.

Questo per quanto riguarda l'impianto.

3. Qualche considerazione ora sui contenuti delle sezioni, la prima delle quali è dedicata al periodo che va dalla prima industrializzazione fino all'affermarsi del regime fascista.

Si tratta di un arco di tempo molto lungo nel quale, a partire da fine Ottocento, gradualmente si costituiscono i soggetti delle relazioni industriali – le associazioni sindacali dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro – e si sviluppa la contrattazione collettiva; dalle prime esperienze mutualistiche e di «sindacato di mestiere», il modello organizzativo del sindacato dei lavoratori evolve, nei primi decenni del Novecento, nel «sindacato industriale o di categoria»; alla fine della prima guerra mondiale, sindacati, imprese e Stato tentano in Italia la via di un patto tra i produttori, ma è ormai troppo tardi: la crisi delle relazioni industriali, che si manifesterà negli anni immediatamente successivi alla fine del conflitto e raggiungerà l'apice con l'occupazione delle fabbriche del 1920, aprirà la strada a una soluzione di natura diversa, nella quale l'autonomia collettiva si dissolverà nella «giuridificazione integrale» dei rapporti di lavoro realizzata con il regime corporativo fascista.

A tale periodo ho dedicato solo lo spazio strettamente necessario per fornire alcune sommarie indicazioni sulla «fase genetica» delle relazioni industriali, che si ricostituiranno dopo il secondo conflitto mondiale e che sono l'oggetto principale di queste pagine. E ciò nella convinzione che per agevolare la comprensione di istituzioni complesse che rappresentano uno sviluppo (in termini di evoluzione in un contesto di continuità, di negazione o di ribaltamento in un quadro di rottura, o di ripresa dopo una sospensione) di fenomeni preesistenti, sia necessario ripercorrerne, sia pur sommariamente, la storia. Si potrà così fare a meno di tornare indietro nel tempo per spiegare, ad esempio, cosa sono le commissioni interne (che si «ricostituiscono» nel 1943, dato che, appunto, già c'erano state); e attraverso accenni alle origini del movimento sindacale si comprenderanno meglio i concetti, altrimenti astratti, di struttura organizzativa «verticale» (quale la federazione di categoria) e «orizzontale» (come la camera del lavoro o la confederazione). Non solo. Si eviterà soprattutto di trasferire l'impressione (o l'interpretazione) che le relazioni industriali e la contrattazione collettiva – caduto il fascismo e finita la guerra – siano state nel nuovo contesto se non del tutto inventate almeno completamente rifondate alla luce della ritrovata libertà di azione e di organizzazione di partiti, movimenti e associazioni.

Negli anni Quaranta, assieme alla ricostruzione materiale del Paese, si dovettero ricostruire – e con fatica non minore – anche le relazioni tra sindacati e imprese e, all'interno delle imprese, tra lavoratori e organizzazione della produzione. Le libere associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, che si erano dissolte nel regime fascista, si riorganizzarono piuttosto lentamente, con la stessa velocità con la quale procedeva, dal sud al nord del Paese, l'avanzata dell'esercito Alleato. Nei centri industriali del settentrione la rappresentanza negoziale dei lavoratori rimase affidata negli ultimi anni della guerra a commissioni interne e a consigli di gestione. Questi ultimi, nella fase finale del conflitto, assunsero un ruolo di rilievo nelle aziende, fino al rientro, allora niente affatto scontato, dei legittimi proprietari. Il ritorno alla normalità nella vita quotidiana e nella conduzione della produzione non fu né facile né immediato. La preoccupazione delle parti sociali fu in primo luogo quella di ripristinare, in spirito di concordia e di collaborazione, le condizioni minime di funzionamento dell'organizzazione sociale e produttiva del Paese, senza venir meno peraltro a quelle istanze di rinnovamento delle relazioni economiche e sociali maturate nella fase della Liberazione. Mantenere in piedi alcune regole – per esempio i contratti collettivi corporativi di categoria e le forme di retribuzione a cottimo – ereditate dall'esperienza precedente fu in quelle circostanze assolutamente necessario; e non banale fu ricollocarle poi nel contesto delle nuove libertà (sindacale ed economica) riconosciute e tutelate dalla Carta costituzionale. Ma non si potrebbe apprezzare a pieno la rilevanza dei mutamenti intervenuti nel secondo dopoguerra senza riconoscere il peso e la perdurante influenza delle esperienze e delle istituzioni liberali e corporative sulla successiva evoluzione delle relazioni industriali.

Sarà il rapido e tumultuoso cambiamento che si manifesterà a partire dagli anni del miracolo economico – accompagnato in misura non adeguata dalla elaborazione di nuovi modelli culturali e di più progredite istituzioni sociali (la situazione, secondo alcuni, negli anni Cinquanta era anzi diventata più opprimente a causa dal restaurato dominio dell'autorità d'impresa sui lavoratori) – a introdurre discontinuità certamente significative (si parlerà per gli anni Settanta di vere e proprie cesure), e non sempre in direzione di un miglioramento della capacità di equa regolazione dei rapporti tra capitale e lavoro e di risoluzione dei conflitti a mezzo di procedure negoziali.

Si mancò negli anni Sessanta l'occasione per definire le regole delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva; regole che avrebbero forse consentito una migliore gestione dei conflitti che si erano manifestati già a inizio decennio e che, attutiti dalla crisi congiunturale del 1963, deflagrarono irrisolti nell'autunno del 1969. Peraltro (come

ha osservato Giuseppe Berta con riferimento agli anni Venti, ma mi sembra che la stessa considerazione possa valere anche per gli anni Sessanta) «le procedure della contrattazione collettiva non potevano avere ragione di una realtà che solo in parte poteva dirsi sindacale».

Negli anni Settanta, per dieci anni e oltre, fu il conflitto e l'assenza di regole a caratterizzare il profilo di relazioni industriali «decentrali» e fortemente instabili. La linea dell'equalitarismo salariale e la ricerca di equilibri sempre più avanzati nella contrattazione collettiva accompagnò la rapida ascesa del potere del sindacato «soggetto politico» e il suo lento declino come «associazione» effettivamente rappresentativa degli interessi e delle esigenze di giustizia dei lavoratori.

L'occasione per dare alle relazioni industriali un assetto equilibrato si presentò nuovamente venti anni dopo, negli anni Ottanta, in un contesto economico e istituzionale favorevole e in profondo mutamento, ma ancora una volta non fu possibile costruire una piena convergenza e riconfigurare le relazioni industriali: le «intese triangolari» che sembravano preludere ad assetti istituzionali stabilmente inclusivi degli interessi e della responsabilità delle parti sociali si arenarono dopo la «rottura di San Valentino», e le prime esperienze di partecipazione contrattuale si limitarono a una informazione senza coinvolgimento del sindacato nella gestione aziendale.

Ciò che non si riuscì a fare volontariamente negli anni Ottanta, in un periodo di espansione economica e in un contesto di disponibilità delle imprese a esplorare ipotesi di partecipazione, venne invece di necessità negli anni Novanta, in vista dell'ingresso dell'Italia nel sistema monetario europeo, con la definizione del protocollo del 3 luglio 1993 sulla struttura della contrattazione collettiva e sulle relazioni industriali.

La concertazione tra governo e parti sociali, «approdo tardivo e certo non lineare» delle relazioni industriali nel nostro Paese (Berta, 2005), diede i suoi frutti migliori nel quadro di una politica condivisa di moderazione della crescita salariale, ma mostrò i suoi limiti quando l'inflazione cominciò a decrescere e vennero al pettine i nodi della rappresentanza negoziale e del legame dei salari con la produttività.

Dopo i primi infruttuosi tentativi di trasformare la concertazione tra governo e parti sociali in 'dialogo sociale', i governi di centro-destra succedutisi dal 2001 in avanti si mostrarono maggiormente interessati ad introdurre maggiori dosi di «mercato» nella gestione delle imprese e dei rapporti di lavoro piuttosto che preoccuparsi della sua regolazione. Ciò contribuì alla lunga stasi della contrattazione interconfederale sul tema delle regole della dinamica salariale e della rappresentanza negoziale, protrattasi fino al 2009, nonostante fosse ormai da tempo evidente la necessità di una revisione delle intese del 1993. Nel frattempo le energie delle parti sociali vennero quasi completamente assorbite nel compito di

trasposizione nei contratti delle nuove formule di ingresso in azienda, moltiplicatesi a seguito dei provvedimenti di revisione in senso più flessibile della legislazione del lavoro succedutisi dal 1997 in avanti.

Solo negli anni più recenti si è giunti a una revisione delle regole del sistema di relazioni industriali. Con l'accordo quadro interconfederale di riforma degli assetti contrattuali e l'intesa attuativa per il settore industriale, faticosamente definito nel 2009 senza il consenso della Cgil, e poi con l'accordo interconfederale sulla rappresentanza e sull'efficacia dei contratti aziendali sottoscritto, questa volta da tutte le parti sociali, il 28 giugno 2011, sono state fissate nuove regole per la contrattazione aziendale ed è stato trovato un punto di equilibrio tra le proposte di semplificazione dell'assetto contrattuale presentate dalle imprese e le esigenze di tutela generale offerte dal contratto nazionale; ma non sono state individuate soluzioni in grado di tenere assieme le esigenze di competitività delle imprese e di equo trattamento per i lavoratori. Nel mese di novembre del 2011, su sollecitazione del Governo, sono state fissate «Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia», ma ancora una volta senza l'adesione della Cgil. Un nuovo passo avanti nel tentativo di dare ordine e stabilità al sistema negoziale definendo regole di misurazione della rappresentanza e della rappresentatività per la stipulazione dei contratti nazionali è stato compiuto il 31 maggio 2013 con il protocollo d'intesa sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil; esso è nella intenzione delle parti firmatarie un accordo «sui principi», con il quale ci si impegna a definire le regole del gioco negoziale per mezzo dell'autonomia collettiva, senza invocare cioè l'intervento del legislatore per la loro definizione e rinunciando a fare ricorso al giudice per ottenerne il rispetto.

La sfida che le imprese e i sindacati devono ora affrontare – superare le difficoltà della crisi economica e finanziaria in uno scenario di «crescita zero» per lo sviluppo del Paese – non è più solo quella di trovare il modo per ridurre le distanze tra lavoro stabile e lavoro precario, tra l'area sempre più ristretta del lavoro tutelato e quella sempre più ampia di chi ha solo lavori saltuari privi di tutele adeguate; nel frattempo, infatti, è aumentato drammaticamente il numero dei senza lavoro, disoccupati o inoccupati che siano, e si sono ridotte le risorse pubbliche per le pensioni, l'assistenza sanitaria, la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi e di disoccupazione. Occorre dunque anche trovare il modo di conciliare le esigenze di risanamento dei conti pubblici e di finanziamento delle imprese con i problemi dell'occupazione e della produttività, in un contesto nel quale nessuno è in grado di dire quale sia la ricetta per la soluzione di tutti i problemi.

4. Già la sintetica esposizione dei contenuti dei singoli capitoli mette in evidenza, mi rendo conto, l'adesione a una interpretazione che vede negli anni che vanno dalle origini agli anni Cinquanta la fase genetica del sistema italiano di relazioni industriali; negli anni Sessanta una fase di relativa o possibile maturità; il configurarsi negli anni successivi di scenari di declino per l'esperienza della contrattazione collettiva e per la cultura dell'industrialismo, che condurranno alla metamorfosi di fine secolo: uno scenario post-industriale in cui «l'impresa industriale e il suo insediamento sociale devono perdurare senza poter più contare sulla risorsa dell'industrialismo», ossia sulla spinta a fare dell'industria la chiave di volta dello sviluppo economico e del progresso della vita civile (Berta, 2001).

La ricerca di nuove relazioni industriali, che impegna le parti sociali negli anni Ottanta e Novanta e che prosegue nei più recenti accordi interconfederali, si colloca da questo punto di vista ancora al di qua di questa trasformazione: poco più di una ordinaria manutenzione delle regole di funzionamento della contrattazione collettiva nel mondo della produzione industriale, almeno fino alle più recenti intese su rappresentanza e rappresentatività.

Ma per poter sperare in una nuova fase di sviluppo economico e di progresso civile è necessario uno sforzo più impegnativo di elaborazione culturale, che sia in grado di ricostituire, su una base e in forme nuove, una «comunità di destino» tra i soggetti responsabili del mondo della produzione, e che sia capace di restituire significato e valore allo scambio negoziale.

Il senso di precarietà che pervade l'attuale società globale non è generato solo dalla destrutturazione della fabbrica e dalla smaterializzazione dei suoi confini, né dal venir meno del posto di lavoro a vita e delle garanzie dello stato sociale (che pure di questo fenomeno hanno costituito un potente acceleratore). Esso discende piuttosto, e per un gran numero di persone, dal venir meno della dignità e dell'orgoglio che potevano derivare, anche in termini di benessere economico e di *status sociale*, dall'essere parte di un'impresa alla quale dedicare tempo, intelligenza e dedizione.

Nella società contemporanea non è venuta meno, infatti, la necessità di disporre di competenze e di capacità di organizzazione, siano esse dirette alla produzione di beni materiali o immateriali poco importa. Sono semmai i mutati termini dello scambio tra impresa e lavoratori, e le modalità concrete con le quali i cambiamenti prodotti dalla globalizzazione si riflettono nella gestione delle organizzazioni produttive e nella vita delle persone, a sollecitare un impegno di elaborazione culturale a sostegno di una nuova fase di regolazione.

5. Le parti sociali sono tornate negli anni più recenti a fare i conti con un problema classico di gestione del mercato del lavoro – come evitare che i lavoratori e le imprese, nei mercati del lavoro locali o globali, si facciano concorrenza tra loro sul costo del lavoro – in una situazione di bassa crescita della domanda di beni e servizi, di competizione sui prezzi dei prodotti e delle materie prime, di elevato costo di finanziamento del capitale e di scarsità di posti di lavoro.

Sono gli stessi problemi, fatte le debite differenze, che il sindacato e la contrattazione collettiva hanno dovuto affrontare in Italia nella fase di avvio del processo di industrializzazione e che caratterizzarono la fase costitutiva delle relazioni industriali.

Questo ritorno di vecchi problemi in forme e in contesti nuovi mi è sembrato di un certo interesse, ed è forse questa la ragione che mi ha indotto a inserire tra le letture integrative un brano tratto da un articolo scritto da Luigi Einaudi, allora poco più che ventenne, sullo sciopero dei lavoratori dell'industria tessile biellese di fine Ottocento.

Allora non si riuscì a firmare un accordo, anche perché mancavano a quel tempo (1897) – questo almeno il giudizio di Einaudi – istituzioni adeguate alla risoluzione dei conflitti di lavoro, ossia «soggetti collettivi in grado di condurre trattative atte a risolvere su base razionale i problemi derivanti dalla utilizzazione della mano d'opera nella produzione».

Solo una decina d'anni dopo la situazione doveva essere cambiata se fu possibile nel 1906 firmare un contratto collettivo come quello stipulato tra la società Itala di Torino e la Fiom. In esso non solo si definì la disciplina sostanziale del rapporto individuale di lavoro (orario, salario, disciplina in fabbrica) ma anche clausole di natura obbligatoria – le cosiddette clausole di tregua – con le quali le parti contraenti si impegnarono, nell'arco di validità del contratto, a rispettare talune regole riguardanti aspetti decisivi del rapporto tra sindacato e impresa: avviamento al lavoro, rappresentanza sindacale esclusiva, ricorso allo sciopero nel periodo di validità del contratto, risoluzione delle controversie e rappresentanza dei lavoratori.

Se questo accordo non fosse rimasto solo sulla carta (per le ragioni che si vedranno) e fosse diventato punto di riferimento effettivo per la contrattazione collettiva – ovvero, più precisamente, se fosse prevalso il sindacalismo riformista – le recenti vertenze degli stabilimenti Fiat di Pomigliano d'Arco e di Mirafiori avrebbero avuto un diverso svolgimento e una diversa conclusione? Cosa hanno in comune la Fiom che nel 1906 firmò l'accordo Itala e la Fiom che nel 2010 si è rifiutata di firmare gli accordi di tregua sindacale? È possibile che le vicende che si sono svolte nelle aziende automobilistiche torinesi più di cento anni fa abbiano prodotto un'influenza tale da essere ancora leggibile in vicende di oggi?

Farsi queste domande non è un mero espediente retorico. Al fondo

non vi è solo l'idea che la storia del nostro Paese avrebbe potuto essere diversa da quella che è stata, ma soprattutto la convinzione che per il futuro sia possibile scegliere un diverso corso di azione. Perché il richiamo alle tante «occasioni mancate» non sia solo vana manifestazione di un sentimento di rammarico, si richiede certamente una migliore comprensione delle culture che hanno sostenuto, e tuttora sostengono, l'espressione di un antagonismo irrazionale. Ma è necessaria anche chiara consapevolezza delle responsabilità derivanti dal non essere intervenuti per tempo a porre rimedio – o addirittura dall'aver alimentato – quella condizione di «estraneità» del lavoratore rispetto alla organizzazione della produzione più volte richiamata negli scritti di Mario Romani (Zaninelli, 2012). Scrive Sergio Zaninelli:

Detto in altri termini e forse in modo troppo schematico, l'antagonismo nasce sul posto di lavoro, nasce nella fabbrica come condizione di sofferta estraneità per poi estendersi al contesto della società civile e quindi chiamare in causa, in modo determinante, la responsabilità primaria dell'imprenditore e della sua cultura [...]. A quella, sino a ora, inestirpabile cultura sindacale antagonista doveva e deve essere contrapposta, nella sua portata innovativa più radicale, una cultura della corresponsabilità e della partecipazione, primariamente nella forma della contrattazione collettiva tra le parti direttamente interessate, impresa e sindacato [...]. Condurre l'azione sindacale in un contesto tentato a più riprese e in forme ambigue dall'anticapitalismo e contestualmente da una risposta antagonistica ai problemi del lavoro industriale, ha determinato una obiettiva debolezza sindacale [...] (*ibid.*, pp. 256-257).

Condizione di estraneità che oggi, con altra terminologia, potremmo chiamare «de-soggettivizzazione o de-umanizzazione», e che si manifesta come tendenza a comprimere le componenti soggettive a tutti i livelli dell'organizzazione, dal vertice alla base, ed è frutto di una rappresentazione del singolo come «individuo» e non come «soggetto» di relazioni (Studio APS, 2012) e del mercato come «realtà impersonale» e non come «costruzione sociale» (Sapelli, 2008). Si tratta di rappresentazioni che orientano fortemente i comportamenti degli attori sociali, che a esse si conformano senza necessariamente averne piena consapevolezza, apparentemente dimentichi della dimensione reale, esistenziale, dei rapporti di lavoro. Scrive Giulio Sapelli:

La società a economia monetaria del nuovo capitalismo di inizio millennio [...] continua a dar vita a due forme generali di relazioni sociali. La prima è quella dello scambio, e non soltanto quello di mercato, [...]. La seconda comprende quella del baratto e quella del dono inteso come obbligazione a rendere e non come pratica altruistica. [...]. Lo scambio di mercato non si presenta come alternativo alla reciprocità e al dono: queste opposizioni non rendono giustizia

dei due poli e riducono artificialmente le diversità umane [...]. Certo, la forma dominante di relazione sociale è quella dello scambio di mercato. Essa è impersonale e soprattutto istantanea: moneta contro merce e merce contro moneta; lo scambio avviene senza lasciar traccia di sé e senza permeare gli attori che ne sono coinvolti [...] Ma anch'essa è immersa in una rete di relazioni sociali che sono in primo luogo mediate dalla persona come costrutto morale, e rispetto alla quale troppo spesso dimentichiamo che essa [...] non è solo un 'animale politico' o un *homo oeconomicus* ma un soggetto reale e un'esistenza (*ibid.*, p. 14).

6. Resta infine da fornire qualche indicazione in merito ai «documenti» e alle «lettture» presentati a completamento di ciascuna sezione.

Si tratta di testi ai quali si fa riferimento, con uno specifico rinvio, nella trattazione: sono in genere accordi o contratti collettivi (riportati per intero o solo per parti significative), o anche brani di monografie o di contributi critici, talora presentati solo per sintesi; costituiscono parte integrante dell'esposizione, compendio necessario per la ricostruzione del periodo di riferimento e forniscono, nel contempo, indicazioni per successivi approfondimenti (chi lo desidera potrà risalire alla fonte, della quale vengono fornite le coordinate).

Questa sezione, che raccoglie materiali eterogenei per tipologia e modalità di utilizzo, intende rispondere ad una duplice esigenza.

Vuole innanzitutto dare la possibilità di toccare con mano i testi degli accordi, o almeno una sintesi degli stessi, che sono concreti esempi degli strumenti della regolazione collettiva ai quali si fa diffusamente riferimento nella trattazione. E consentire così l'avvio di qualche riflessione sul linguaggio utilizzato e sulle formule di stile.

La cura nella scelta delle parole svela l'importanza che le parti assegnano al linguaggio come strumento in grado di dare forma alla realtà e di costruire significati condivisi. Non solo la scelta delle parole, ma anche la loro collocazione (nel testo di un articolo contrattuale, in una nota a verbale, in un allegato o in uno scambio di lettere) assume importanza e un significato preciso. Può apparire paradossale che un principio venga affermato con tanta più forza quando più numerose e significative sono le violazioni che si registrano sul piano dei comportamenti (non a caso l'espressione «nel rispetto dei reciproci ruoli» viene introdotta nella fase di riflusso dell'alta conflittualità, durante la quale il confine del rispetto delle responsabilità d'impresa era stato spesso travalicato), o che l'affermazione di una regola contenga in sé la legittimazione di future eccezioni (a questo spesso serve l'espressione «di norma» che precede o segue solenni dichiarazioni contrattuali). Ciò evidenzia non solo l'insufficienza dei soli contratti a modificare la realtà, ma anche la fiducia nella efficacia e nella utilità degli stessi.

In aggiunta a significativi testi negoziali, per ciascuno dei periodi storici via via trattati si forniscono anche possibili chiavi di lettura o sintesi interpretative che aiutino a cogliere il senso degli avvenimenti e il significato degli accordi. Sono stati a tal fine impiegati (sia inserendoli nel testo di ciascuna sezione, sia proponendoli in «documenti e letture») brani tratti da contribuiti di studiosi come Aris Accornero, Giuseppe Berta, Gino Giugni, Vincenzo Saba, Giulio Sapelli e altri. Più volte nel testo si fa rinvio o vengono integralmente citati gli scritti di Giuseppe Berta che ha dedicato alle relazioni tra sindacati e imprese pagine molto belle, frutto di una indagine intensa e appassionata, in grado di trasferire al lettore una comprensione più profonda delle relazioni industriali nella quale la ricostruzione delle ragioni dei protagonisti, dei problemi e delle difficoltà che essi si trovarono ad affrontare, si accompagna a un giudizio franco ma sempre equilibrato sui pregi e sui limiti delle soluzioni adottate, sulle opportunità colte e sulle molte occasioni mancate per dare un assetto stabile alle relazioni industriali nel nostro Paese.

Una trattazione sintetica avrebbe forse dovuto limitarsi a considerare gli accordi interconfederali e la contrattazione nazionale di categoria. Si è tuttavia ritenuto di non poter trascurare, sia pur fornendone solo brevi cenni, la contrattazione aziendale, quanto meno per quei casi aziendali (Fiat, Olivetti, Italsider, Eni, Enel, solo per fare qualche esempio) che hanno rappresentato negli anni modi diversi di concepire l'organizzazione del lavoro, il rapporto con il personale e con le rappresentanze sindacali dei lavoratori; e che costituiscono un punto di riferimento per il dibattito sulla storia e il futuro delle relazioni industriali nel nostro Paese.

Per quanto riguarda infine i «filmati», collocati alla fine del volume, prima dei «riferimenti bibliografici», si tratta in genere di materiali di agevole reperimento (in taluni casi disponibili *on-line*), la cui visione consente non solo di integrare le conoscenze sulle trasformazioni del sistema economico e sociale nel periodo preso in considerazione (tutti i documentari della collana *Storia del capitalismo* curata da Valerio Castornovo rispondono certamente a questo scopo), ma anche di farsi un'idea più diretta, attraverso le testimonianze dei protagonisti, del senso e del contesto delle loro azioni; nonché più propriamente di vedere come erano le fabbriche, come in breve tempo siano profondamente mutati gli ambienti di lavoro e le forme di manifestazione del conflitto, e come siano cambiati di pari passo il modo di vestire e i mezzi di trasporto utilizzati per recarsi al lavoro (si veda ad esempio il documentario di Francesca Comencini, *In fabbrica*, che ricostruisce i cambiamenti della vita di lavoro lungo l'intero arco dello sviluppo industriale del Paese).

Insomma, oltre a fornire le coordinate-base necessarie per un pri-

mo orientamento nelle vicende della contrattazione collettiva in Italia e il vocabolario essenziale delle relazioni industriali (cosa sono le commissioni interne, che differenza c'è tra un contratto nazionale di categoria e un contratto aziendale, tra una federazione e una confederazione sindacale...), si è tentato anche di sollecitare il desiderio per una più approfondita comprensione della materia; il tutto in un numero limitato di pagine. Impresa non facile. Non per questo si è rinunciato a provarci, anche se il risultato è assai lontano dalla perfetta brevità dei due versi nei quali Raymond Queneau ha ironicamente riassunto *l'histoire de l'humanité* secondo la *Weltanschauung* darwiniana: «*Le singe sans effort le singe devint homme / lequel un peu plus tard désagrégea l'atome*» (R.Q., *Petite cosmogonie portative*, VI, vv. 1-2).

Roma, 14 luglio 2013

RINGRAZIAMENTI

Prima di congedare questo lavoro desidero ringraziare Aldo Carera, e attraverso di lui l'Archivio per la storia del movimento sociale cattolico in Italia «Mario Romanì», non solo per le sue amichevoli ma autorevoli sollecitazioni che mi hanno indotto a dare dignità di ‘manuale’ al materiale didattico raccolto per il ciclo di lezioni sulla contrattazione collettiva in Italia che mi aveva affidato, ma anche per i suggerimenti e il sostegno che generosamente non mi ha mai fatto mancare. Ringrazio poi Filippo Contino, Raffaele Delvecchio e Bernardo Quaranta che mi hanno consentito di conciliare lavoro e impegni didattici, a condizione che il primo non venisse trascurato (condizione che credo di aver rispettato e che mi ha consentito di dare la giusta prospettiva al mio desiderio di approfondimento delle relazioni industriali). Grazie anche a Giovanni Graziani, che ha letto con pazienza e commentato con acume e preziosi suggerimenti le successive stesure che via via gli ho sottoposto; a Giampiero Bianchi, che mi ha messo a disposizione libri e documenti e mi ha incoraggiata a continuare a studiare; agli amici della Fondazione Giulio Pastore e delle Edizioni Agrilavoro, che hanno sostenuto le mie ricerche e le mie precedenti pubblicazioni. Un pensiero grato, infine, al professor Saba, al quale devo tutto quello che so sul sindacato e sulla contrattazione collettiva, e molto altro. A loro la mia gratitudine, a me la responsabilità di quello che ho scritto.