

Le culture sindacali nella storia d'Italia

Fabrizio Loreto*

In un saggio del 2008, intitolato *Le culture sindacali nel secolo industriale*, Gian Primo Cella, una delle voci più autorevoli della sociologia del lavoro in Italia, distingueva tra le «culture degli inizi, che scompaiono» e le «culture che competono e permangono» (Cella, 2008). Nel primo campo l'autore inseriva la cultura riformista della Confederazione generale del lavoro (Cgdl), la cultura rivoluzionaria dell'Unione sindacale italiana (Usi), la cultura confessionale della Confederazione italiana del lavoro (Cil), la cultura nazionale dell'Unione italiana del lavoro (Uil), presto contaminatasi in modo compromettente col sindacalismo fascista. Tali culture, annotava Cella, erano scomparse con la dittatura. Nel secondo campo, quello delle culture ancora oggi protagoniste delle vicende politiche e sindacali italiane, venivano collocate due realtà: la cultura della classe, vale a dire quella della Cgil (Pepe, Iuso, Misioni, 2001); la cultura del pluralismo e della contrattazione, espressa dalla Cisl (Baglioni, 2011).

L'interpretazione proposta da Cella risulta interessante e utile, ed è per questo che conviene iniziare da qui. La prima tesi che si sostiene – condivisa ormai da larghissima parte della storiografia – è che in Italia la storia del sindacato non può che essere un racconto «plurale», a più voci. «La storia del movimento sindacale non è mai stata unitaria: potremmo rappresentarla tutt'al più come un complesso intrecciarsi di percorsi, di tendenze, di categorie, di interessi»: così scrivevano Antonioli, Bergamaschi e Romero (1999) nell'introduzione a un volume sulle scissioni sindacali del 1948-50.

Nei 150 anni di storia d'Italia (considerato che nel 1861 erano già attive le Società di mutuo soccorso e che le Leghe di resistenza sarebbero nate di lì a poco), escluso ovviamente il periodo della dittatura fascista, che impose con la violenza il sindacato unico di Stato, ci sono stati solo quattro anni di unità

* Fabrizio Loreto, studioso del movimento operaio e sindacale, è ricercatore di Storia contemporanea della Facoltà di Scienze politiche dell'Università di Torino.

sindacale organica: la Cgil unitaria del 1944-48, nata peraltro dal compromesso tra le tre principali correnti politiche (comunista, socialista e democristiana) e attiva in una fase eccezionale, tra la caduta del nazifascismo e il delicato impianto della democrazia repubblicana in Italia. Come ha scritto Adolfo Pepe, le scissioni, che provocarono la divisione della Cgil e la nascita di Cisl e Uil, segnarono il passaggio dalla fase «straordinaria» a quella «ordinaria» del sindacalismo italiano, che tuttora perdura (Pepe, 1999).

La seconda tesi che si avanza è che non solo la storia del sindacato è plurale, ma che tale pluralismo, per la fase repubblicana, va oltre la classica divisione organizzativa tra Cgil, Cisl e Uil; cioè, il pluralismo culturale prece-de e arricchisce il pluralismo organizzativo. Ci sono più culture sindacali (territoriali, categoriali, di genere e politiche) all'interno delle singole Confederazioni e alcune di tali culture attraversano trasversalmente, in diverse fasi, le tre Confederazioni (Loreto, 2009).

1. Gli anni cinquanta: la guerra fredda sindacale

L'analisi che si propone parte da un volume pubblicato nel 1955, intitolato *I sindacati in Italia*. Il libro raccoglie sette saggi di altrettanti sindacalisti. Gli autori erano i tre segretari generali dell'epoca (Giuseppe Di Vittorio per la Cgil, Giulio Pastore per la Cisl, Italo Viglianesi per la Uil), ma anche altri quattro autorevoli dirigenti: Fernando Santi, a capo della componente socialista della Cgil; Giuseppe Rapelli, che nella Cisl sostenne a lungo l'ipotesi del sindacato cristiano; Enrico Parri e Giovanni Canini, esponenti di tendenze laiche minoritarie. Dunque, già l'indice del volume restituisce la complessità delle culture sindacali in Italia. Tuttavia, non avendo lo spazio per un'analisi più minuziosa, ci si limiterà all'esame delle tre grandi culture egemoni.

Piero Craveri (2002) ha parlato, per la Cgil di Di Vittorio, di un sindacalismo del «popolo lavoratore», una cultura formatasi nella prima metà del secolo e affinata negli anni cinquanta, in un'Italia ancora in prevalenza contadina. Nella concezione del sindacalista pugliese il popolo lavoratore comprendeva tutti: occupati e disoccupati, operai e braccianti, lavoratori dei settori privati e pubblici dipendenti, donne e uomini, apprendisti e pensionati, iscritti e non iscritti al sindacato. Si trattava, dunque, di:

- un sindacato «generale», che non si accontentava di rappresentare e tutelare solo i propri associati;

- una Confederazione che, occupandosi del lavoro in senso ampio, di questioni appunto generali, di diritti e di libertà, era «naturalmente» un soggetto politico;

- un sindacato soggetto politico, in cui la cinghia di trasmissione con i partiti (Pci e Psi), che esisteva ed era evidente, funzionava fin troppo per l'organizzazione (per la cosiddetta «politica dei quadri»), ma funzionava meno per le politiche rivendicative da adottare;

- una struttura che, per la sua intrinseca politicità, prediligeva le strutture orizzontali (Confederazione e Camere del lavoro) a quelle verticali (Federazioni di categoria);

- un sindacato che privilegiava le cosiddette riforme di struttura (riforma agraria, nazionalizzazione di alcune industrie-chiave, legge sul collocamento, Statuto dei diritti dei lavoratori) alle questioni contrattuali; e che, sul terreno contrattuale, optava per il contratto nazionale centralizzato ed escludeva la contrattazione aziendale, in quanto corporativa;

- un sindacato che praticava molto il conflitto (e per questo rifiutava ogni limitazione al diritto di sciopero, sia economico sia politico), ma non escludeva la collaborazione costruttiva;

- il valore base era la solidarietà tra i lavoratori, una solidarietà di classe.

I due pilastri della cultura sindacale di Di Vittorio erano il progetto politico e l'iniziativa collettiva a sostegno di quel progetto: il simbolo per eccellenza di quella impostazione fu il Piano del lavoro, lanciato dalla Cgil nel secondo congresso nazionale di Genova dell'ottobre 1949 che, come è noto, prevedeva grandi investimenti pubblici in agricoltura, energia e infrastrutture per affrontare il cronico dramma della disoccupazione; e che prevedeva un'ampia mobilitazione di massa – ad esempio attraverso i famosi scioperi «a rovescio» – a favore di quelle misure.

A tale cultura, dagli anni cinquanta si contrappose il cosiddetto «sindacato nuovo», la Cisl. Si trattava di:

- un sindacato-associazione, un'organizzazione prima di tutto degli iscritti, chiamati «soci»;

- una Confederazione che, in quanto caratterizzata dal primato degli iscritti sul resto dei lavoratori, appariva più interessata alle questioni tecnico-economico-contrattuali che a quelle generali e politiche;

- per questo, un sindacato più autonomo dai partiti, anche se con forti legami con la Democrazia cristiana, tanto da essere presente al suo interno con una corrente («Rinnovamento»);

- una struttura fondata sull'autogoverno delle categorie (una Confederazione di sindacati), considerate più importanti delle strutture orizzontali;
- un sindacato che prediligeva la contrattazione alla legislazione ed era favorevole a contratti il più possibile decentrati, aziendali, dove discutere soprattutto di produttività (e che tuttavia non respingeva il contratto nazionale);
- che preferiva collaborare con le controparti (ma non escludeva lo sciopero, purché soltanto per motivi economici);
- anche per la Cisl il valore-base era la solidarietà, ma di tradizione cristiana e dunque interclassista (Ciampani, 2007).

Infine, occorre sottolineare alcuni elementi della Uil di Viglianesi, la cui identità appare più sfumata. Più che di «terza via», si può parlare di una cultura organizzativa e rivendicativa di tipo associativo, simile alla Cisl, che però rifiutava con fermezza l'appartenenza a una «chiesa». La laicità della Uil era il segno di distinzione dalle due «chiese» comunista e cattolica, impegnate in un perenne scontro ideologico in tempi di guerra fredda. La cultura della Uil era quella di un sindacato pragmatico, riformista, che di volta in volta, sui contenuti, trovava motivi di convergenza o divergenza con gli altri sindacati, con i partiti e con le controparti (Turone, 1990). La realtà, però, era in parte diversa: ad esempio, la componente socialdemocratica era anch'essa mossa da una forte carica ideologica, orientata in senso anticomunista; e un'altra componente, quella repubblicana, risentiva molto dell'influenza del suo partito di riferimento.

In definitiva si può dire che alle origini della Prima Repubblica le ideologie, saldamente nelle mani dei partiti, erano molto attive nel campo sindacale; che il nesso nazionale-internazionale della guerra fredda era fin troppo operativo; che le culture sindacali mostravano significative affinità ma anche rilevanti differenze. Il pluralismo era un fatto innegabile, ma non impediva il cammino unitario.

2. Gli anni sessanta e settanta: il movimento sindacale di fronte all'apogeo e alla crisi del fordismo

La realtà iniziò a cambiare tra la fine degli anni cinquanta e l'inizio degli anni sessanta con il miracolo economico, che trasformò l'Italia in un paese industriale di stampo fordista, nel quale la centralità – numerica e simbolica –

della classe operaia strideva con le condizioni salariali e normative dei lavoratori, che ristagnavano di fronte alla crescita complessiva dell'economia.

Di fronte al nuovo contesto produttivo e sociale le tre Confederazioni cominciarono a evidenziare qualche limite. Alcune gravi sconfitte (come quella del 1955) e il crescente isolamento spinsero la Cgil verso una revisione strategica, orientata a favore di una maggiore presenza nei luoghi di lavoro e di una maggiore articolazione contrattuale. Ma la Cgil di Agostino Novella (Cella, Manghi, Pasini, 1969) continuava a temere che la piena autonomia del sindacato potesse comportare un'eventuale sua spolticizzazione; allo stesso tempo, pur ribadendo il ruolo politico del sindacato, la Cgil confermava il primato dei partiti nella politica.

Anche la Cisl di Bruno Storti, nonostante le sollecitazioni del boom industriale, non modificò la linea del decennio precedente, finendo così per favorire la crescita al suo interno di un'agguerrita minoranza, guidata dalla Fim (Cella, Manghi, Piva, 1972), che denunciava un'azione sindacale troppo orientata in senso filogovernativo, con un'impostazione aziendalista e produttivista che non incideva sugli squilibri del mercato del lavoro e non modificava la disumana organizzazione taylorista del lavoro.

La Uil, dal canto suo, con la proposta del «sindacato socialista», che mirava a sottrarre la minoranza alla Cgil, a sostegno della nuova maggioranza di centrosinistra (incurante della grave lesione realizzata a danno dell'autonomia sindacale), non facilitava il dialogo sindacale. La stessa lunga segreteria di Viglianesi, protrattasi fino al 1969, era il segno più evidente di un certo immobilismo della Confederazione.

Fu così che proprio negli anni sessanta iniziò a materializzarsi una nuova cultura sindacale, questa volta trasversale, che si sviluppò nell'ambito delle categorie industriali, in particolare tra i metalmeccanici. La Fiom e la Fim – cui si aggiungerà solo dal 1969 la Uilm – furono le principali artefici della nuova linea, che è stata definita in tanti modi: sinistra sindacale, sindacalismo della classe, sindacato dei Consigli (Loreto, 2005). Tale cultura esplose con il Sessantotto – quando si intrecciò con la contestazione giovanile sui temi dell'antiautoritarismo e dell'anticapitalismo – e divenne per breve tempo egemone nel sindacato durante l'autunno caldo dei metalmeccanici del 1969. Il «sindacato della classe» si fondava su tre pilastri:

- un'autonomia piena dai partiti, con il sindacato che – occupandosi di questioni di potere in fabbrica e nella società – faceva politica alla pari dei partiti, ma con strumenti propri, restando sindacato: un rapporto dialettico,

dunque, senza primati, che negli anni della cosiddetta «supplenza sindacale» generava una marcata competizione tra partiti e movimento sindacale;

- una democrazia effettiva, fondata non solo sulla partecipazione attiva di tutti i lavoratori (attraverso assemblee, referendum, consultazioni, inchieste), ma anche sulle scelte della base, vincolanti per il sindacato: dunque, non un semplice sistema partecipativo, ma una vera e propria democrazia deliberativa, in cui erano i lavoratori che decidevano e, decidendo, selezionavano i gruppi dirigenti del sindacato;

- l'unità sindacale organica, cioè la costituzione di una nuova Confederazione dei lavoratori, marcatamente conflittuale, da realizzare in tempi brevi, anche soltanto con chi ci stava: un'unità «a pezzi», si disse allora, dagli effetti economici e politici imprevedibili e dirompenti.

La sfida lanciata dal «sindacato dei Consigli» alle Confederazioni era tanto ambiziosa quanto concreta. Alla fine, tuttavia, dopo un braccio di ferro durato circa un triennio, non passò. Le cause della mancata unificazione furono tre, due esterne e una interna al sindacato: la reazione delle classi dirigenti (dalla Banca d'Italia al governo, da Intersind a Confindustria), che agirono in vario modo per mantenere le divisioni nel sindacato; il ruolo dei partiti, divisi tra oppositori e scettici (tra questi ultimi i gruppi dirigenti della Dc e del Pci), timorosi di perdere influenza sulla nuova Confederazione unitaria; c) la compresenza di culture sindacali diverse (resa ancora più complessa da continui contrasti tra settori produttivi e tra territori), che non si riuscì a ricondurre a sintesi.

Il risultato finale, tuttavia, non fu secondario. Anzi. Nel luglio 1972 nasceva la Federazione unitaria Cgil-Cisl-Uil, una benefica novità nel panorama italiano. Questa segnò in positivo circa un decennio di storia nazionale, fino allo scontro frontale dei sindacati sulla scala mobile nel 1984, in una fase delicata per le istituzioni repubblicane, con una grave crisi economica e un attacco senza precedenti alla democrazia da parte dello stragismo e del terrorismo.

Tuttavia, l'integrità organizzativa delle Confederazioni e il diritto di veto di ciascuna su alcune questioni dirimenti non favorirono la formazione di una nuova cultura sindacale. Quello che si ebbe, come ha notato acutamente Accornero (1992), fu una fruttuosa contaminazione tra due mondi che seppero rinnovarsi nella continuità: le culture della Cisl e della Uil offrirono alla Cgil la sperimentazione di una prassi partecipativa dentro uno schema regolato di relazioni industriali; inoltre, favorirono l'evoluzione del concetto di

autonomia dai partiti, intesa nei termini di «assoluta parità». La cultura della Cgil spinse Cisl e Uil ad aprirsi all'idea del conflitto sociale come elemento fisiologico e positivo in una moderna società di massa; e le condusse in una dimensione sindacale pienamente politica, superando la concezione riduttiva dell'associazione intesa come semplice organizzazione di iscritti.

3. Dagli anni ottanta a oggi: i sindacati tra crisi nazionale, integrazione europea e globalizzazione economica

Gli ultimi trent'anni sono stati molto duri per lavoratori e sindacati. Nella storiografia, al di là delle interpretazioni sul secolo breve o lungo, tutti concordano sulle due fratture epocali, quella economica dei primi anni settanta e quella politica di fine anni ottanta. La crisi petrolifera e la stagflazione del 1973 inaugurarono la prima grande globalizzazione del mondo capitalista, che portò dal fordismo al postfordismo, dalla società industriale a quella dei servizi, dalla rigidità alla flessibilità del lavoro; tra il 1989 e il 1991 la caduta del Muro di Berlino e la fine dell'Unione Sovietica allargarono i processi di globalizzazione al mondo intero.

Si trattò di cambiamenti epocali, cui corrispose in Italia un'allarmante paralisi delle relazioni industriali intorno al nodo paradigmatico della scala mobile. Come è noto, si passò in pochi anni dall'accordo del 1975 sul punto unico di contingenza alla fine della scala mobile nel 1992; in mezzo ci fu la rottura sindacale del 1984, che sancì la fine della Federazione unitaria, con l'avallo del governo, guidato peraltro, per la prima volta nella storia italiana, da un premier socialista, Bettino Craxi. Il tutto avveniva mentre si assisteva al declino dell'Italia industriale, si riduceva significativamente il lavoro dipendente, si esaltavano liberismo e centralità dell'impresa.

Rotta l'unità, e in presenza di strategie sempre più divergenti, le culture sindacali presero a ridefinirsi. Iniziò la Uil di Benvenuto, che nel 1985 lanciò la formula del «sindacato dei cittadini»: una proposta che molti videro con sospetto, come un diversivo che rompeva con la tradizionale concezione del sindacato dei lavoratori, ma che in realtà poneva in modo originale il problema della presenza sindacale non solo nei luoghi di lavoro ma nella società, dove le ingiustizie sociali e le inefficienze del «pubblico» dilagavano, mettendo spesso in crisi i diritti dei lavoratori.

Alcune analogie le troviamo nel percorso autocritico della Cgil di Trentin,

la quale tuttavia fu mossa soprattutto dalla necessità di affrontare gli effetti del crollo del comunismo; di qui la «autoriforma» del 1989-91, cioè lo scioglimento delle tre componenti politiche e la nascita del nuovo «sindacato dei diritti», costruito intorno a un programma su cui, di volta in volta, si formano maggioranze e minoranze (Trentin, 1989). «Quasi una cultura della classe che si afferma con la scomparsa della classe», l'avrebbe definita con finezza Cella (2008).

Trentin partiva dalla contraddizione insanabile tra un lavoro caricato sempre più di maggiore responsabilità e un'occupazione sempre più precaria. Prima della classe – questa l'intuizione di Trentin – veniva la persona, con i suoi diritti universali e indisponibili: «la persona con la sua ricchezza di valori e di saperi [come] variabile indipendente», scrisse Trentin in un bel ricordo di Eraldo Crea, autorevole dirigente della Cisl, sottolineando un decisivo punto di contatto tra le due culture (Trentin, 1999). La Cgil – che con la svolta apriva alla concertazione – doveva mettersi al servizio dell'autorealizzazione della persona, per consentire al lavoratore di riuscire gradualmente ad autodeterminare quote crescenti del proprio lavoro e, dunque, della propria vita.

I mutamenti globali, come è noto, posero fine all'anomalia italiana di una democrazia bloccata e innescarono, complice anche l'accelerazione di Maastricht, il declino irreversibile della «prima Repubblica», travolta dagli scandali di Tangentopoli e dalle bombe della mafia. In quel frangente, in un momento drammatico per la democrazia, l'azione unitaria del sindacato confederale fu, a parere unanime degli studiosi, assolutamente decisiva nel risanamento dei conti pubblici, nell'abbattimento dell'inflazione, nella riforma del welfare (Rogari, 2000). Si visse così, in una situazione di collasso dei partiti, una sorta di nuova «supplenza» sindacale, che ebbe nell'accordo Ciampi del luglio 1993, nella vertenza sulle pensioni con il Governo Berlusconi dell'autunno 1994 e nella riforma Dini del 1995, i passaggi salienti: scelte che permisero di fronteggiare l'emergenza e di centrare nel 1998, sotto la guida dell'Ulivo di Prodi, il traguardo europeo.

A quel punto, nella seconda metà degli anni novanta, ridottosi il peso delle ideologie, scomparsi tutti i partiti della «prima Repubblica» e allentato il conflitto sociale, il processo unitario riprese vigore e la meta sembrò a un passo. Se si leggono le risoluzioni dei tre congressi di Cgil, Cisl e Uil tra il 1996 e il 1998 (Damiano, Faccineto, 2002) e alcuni interventi dei rispettivi segretari generali (Cofferati, 1997; D'Antoni, 1999; Larizza in occasione del cinquantesimo anniversario della Uil), emergono importanti differenze ma anche una sensibile tensione unitaria, che andava ben oltre un generico ap-

pello all'unità. Cofferati scrive di divisioni ormai incomprensibili per i lavoratori; D'Antoni propone una Costituente per l'unità sindacale; Larizza dice che è ormai giunto il momento dell'unità.

Ma l'unità sindacale non si fa. Il cammino si interrompe tra il 1999 e il 2000, negli anni del centrosinistra. Questa volta, però, non c'entrano le pressioni dei partiti o l'ostilità di governi e industriali, come nella «prima Repubblica». Ripartono le divisioni e, con esse, gli accordi separati, come il Patto di Milano con la giunta Albertini. Quando Berlusconi arriva al potere nel 2001, per la prima volta in modo saldo, ha davanti a sé una prateria e la percorre: stabilisce a Parma, durante l'Assemblea nazionale annuale di Confindustria, un'alleanza di ferro con l'organizzazione capeggiata da D'Amato e inizia a ricercare con cura e tenacia la divisione sindacale. Questa sarà uno dei leit motiv del cosiddetto «decennio berlusconiano» 2001-2011.

Sugli ultimi dieci anni di vita italiana è possibile oggi avanzare alcune considerazioni di carattere storico, anche perché sull'argomento esiste ormai una produzione saggistica sempre più ricca (Ginsborg, 2003; Lazar, 2006). La lettura che emerge è allarmante. Nel migliore dei casi si parla di una democrazia immatura, dove qualsiasi azione di governo è giustificata dal richiamo al voto popolare e dove alcuni tra i più elementari principi liberali (egualianza giuridica dei cittadini, separazione dei poteri) vengono costantemente aggirati. Altrimenti si parla apertamente del primo esperimento in campo occidentale di «democrazia autoritaria», segnata dall'enorme potere politico, economico e mediatico concentrato nelle mani di una sola persona, circondata da una ristretta oligarchia insofferente alle regole, con un Parlamento ridotto a mera sede di ratifica di decisioni prese altrove; un sistema sfociato – ha scritto di recente Antonio Gibelli (2010) – «in una mobilitazione ininterrotta, paradossalmente sorretta da una retorica e da un'estetica della concordia usate in realtà – nella più classica delle modalità orwelliane – per dividere anziché per unire». E qui l'esempio del sindacato è lampante.

Dopo la tregua parziale del 2006-2008, in corrispondenza con il Governo dell'Unione, negli ultimi tre anni il centrodestra ha lavorato con cura per dividere i sindacati: sul modello contrattuale, sul collegato al lavoro, sulla vicenda Fiat, solo per citare gli esempi più noti. La divisione è stata voluta dal centrodestra, ma è stata attuata dalle Confederazioni. Dunque, in questa sede è necessario soffermarsi sulle cause endogene al mondo sindacale.

È evidente che su alcuni temi le culture in campo sono abbastanza lontane (Baglioni, 2004):

a) sul piano organizzativo: tra il sindacato di tutti i lavoratori e il sindacato dei soli iscritti (da cui discendono i problemi della rappresentanza e della rappresentatività);

b) sul piano rivendicativo: tra una difesa generale, intransigente sui diritti e quindi più conflittuale, e una tutela sempre contrattata e collaborativa;

c) sul piano politico: tra una posizione non neutrale verso partiti e governi, e un atteggiamento più equidistante.

Un grande sindacalista del Novecento come Vittorio Foa ha scritto che «il passato non ci dà risposte, [ma] ci consente di formulare meglio delle domande». Ecco allora alcune domande con cui concludo queste brevi note.

Le differenze culturali di cui si è detto – pratiche e simboliche – possono arricchire reciprocamente le Confederazioni? Oppure continueranno a essere utilizzate come elementi di contrasto?

La competizione tra sigle diverse è qualcosa di fisiologico, una sfida su idee e progetti, che poi può essere ricomposta a un livello più alto? Oppure la competizione è un elemento strategico, usato per mantenere o raggiungere un primato contro le altre organizzazioni?

È più lungimirante prestare attenzione a chi si sforza di far prevalere il dialogo, la collaborazione e regole di gioco comuni, condivise ed esigibili (ad esempio i promotori del cosiddetto «appello di Milano» del 2003 per la ripresa del cammino unitario)? O a chi lavora sistematicamente per dividere, perché un sindacato diviso è più debole e meno ingombrante?

In conclusione, allo storico non resta che lasciare i confini angusti della cronaca recente, che si presta a inevitabili polemiche politiche, e affidarsi saggiamente agli insegnamenti della lunga durata. E allora, in una prospettiva di lungo periodo, risulta chiaramente che, quando le culture sindacali hanno dialogato, l'Italia ha vissuto i suoi momenti migliori: tra il 1945 e il 1948, quando si elaborò la Costituzione; tra gli anni sessanta e settanta, quando si edificò lo stato sociale; nei primi anni novanta, quando si risanarono i conti pubblici e si centrò l'obiettivo europeo. Viceversa, l'allentamento della tensione unitaria ha coinciso con altre fasi della storia d'Italia: con il centrismo degli anni cinquanta, segnato da scarse riforme sociali; con il liberismo degli anni ottanta, da cui si è innescata la crisi del *welfare*; e con il berlusconismo del nuovo secolo, che continua a lavorare alacramente e sistematicamente per dividere i sindacati e isolare la Cgil.

Riferimenti bibliografici

- Aa.Vv. (1955), *I sindacati in Italia*, Bari, Laterza.
- Accornero A. (1992), *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*, Bologna, Il Mulino.
- Antonoli M., Bergamaschi M., Romero F. (a cura di) (1999), *Le scissioni sindacali: Italia e Europa*, Pisa, Bfs.
- Baglioni G. (2011), *La lunga marcia della Cisl 1950-2010*, Bologna, Il Mulino.
- Baglioni G. (2004), *Fare sindacato oggi. La regolamentazione delle diversità*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Cella G.P. (2008), *Le culture sindacali nel secolo industriale*, in Causarano P., Falossi L., Giovannini P. (a cura di), *Mondi operai, culture del lavoro e identità sindacali*, Roma, Ediesse, pp. 49-61.
- Cella G.P., Manghi B., Piva P. (1972), *Un sindacato italiano negli anni sessanta. La Fim-Cisl dall'associazione alla classe*, Bari, De Donato.
- Cella G.P., Manghi B., Pasini R. (1969), *La concezione sindacale della Cgil: un sindacato per la classe*, Roma, Acli.
- Ciampani A. (a cura di) (2007), *Mario Romani. Il sindacalismo libero e la società democratica*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Cofferati S. (1997), *A ciascuno il suo mestiere. Lavoro, sindacato e politica nell'Italia che cambia*, Milano, Mondadori.
- Craveri P. (2002), *L'originalità del sindacalismo di Giuseppe Di Vittorio* in Id., *La democrazia incompiuta. Figure del '900 italiano*, Venezia, Marsilio, pp. 135-173.
- Damiano C., Faccinnetto A. (2002), *La difficile sfida. Il sindacato e il nodo dell'unità*, Roma, Ediesse.
- D'Antoni S. (1999), *La società che governa. Il futuro della concertazione e della democrazia economica*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Gibelli A. (2010), *Berlusconi passato alla storia. L'Italia nell'era della democrazia autoritaria*, Roma, Donzelli.
- Ginsborg P. (2003), *Berlusconi. Ambizioni patrimoniali in una democrazia mediatica*, Torino, Einaudi.
- Lazar M. (2006), *Democrazia alla prova. L'Italia dopo Berlusconi*, Roma-Bari, Laterza.
- Loreto F. (2009), *L'unità sindacale (1968-1972). Culture organizzative e rivendicative a confronto*, Roma, Ediesse.
- Loreto F. (2005), *L'«anima bella» del sindacato. Storia della sinistra sindacale (1960-1980)*, Roma, Ediesse.

- Pepe A. (1999), *La scissione in Italia*, in Antonioli M., Bergamaschi M., Romero F. (a cura di), *op.cit.*, pp. 115-126.
- Pepe A., Iuso P., Misiani S. (2001), *La Cgil e la costruzione della democrazia*, Roma, Ediesse.
- Rogari S. (2000), *Sindacati e imprenditori. Le relazioni industriali in Italia dalla caduta del fascismo a oggi*, Firenze, Le Monnier.
- Trentin (1999), *Il sindacato di Eraldo Crea*, in Alessandrini G. (a cura di), *Eraldo Crea. L'autonomia e l'unità: il sindacato soggetto politico*, vol. 1, Roma, Edizioni Lavoro.
- Trentin B. (1989), *Per una nuova solidarietà riscoprire i diritti, ripensare il sindacato*, in *Il sindacato dei diritti*, Roma, Ediesse.
- Turone S. (1990), *Storia dell'Unione Italiana del Lavoro*, Milano, Franco Angeli.