

RELAZIONE CONCLUSIVA DI BRUNO TRENTIN, SEGRETARIO CGIL

E' ovvio che la mia non è una conclusione: questi riti sono oramai alle nostre spalle. Le vere conclusioni di questo Congresso verranno prese dalla stessa assemblea congressuale approvando i documenti, eleggendo i gruppi dirigenti e aprendo in tutta l'organizzazione un dibattito sui temi di fondo emersi in questi due giorni.

Il mio sarà soltanto un intervento, e in esso cercherò, tra le altre cose, dialogando con l'assemblea congressuale, di trasmettere le preoccupazioni, le ansie di uno fra i tanti militanti della Cgil che hanno assunto, almeno in passato, delle responsabilità nella direzione nazionale di questa Confederazione, e di fornire un contributo a una ricerca comune che, come volevano essere le tesi di questo dibattito, resta aperta all'apporto di tutti quelli che vorranno aiutare il sindacato ad affrontare e a superare questa difficile fase di transizione.

Siamo infatti tutti consapevoli dell'importanza della sfida che, con la relazione di Mario Agostinelli, questo Congresso sta lanciando, prima di tutto a se stesso ma certamente a tutta la Cgil. La sfida è quella di cogliere in tempo - sono le parole di Agostinelli - le trasformazioni profonde, impetuose, incessanti del mercato del lavoro, dei sistemi d'impresa, della stessa società civile, e le contraddizioni profonde che queste trasformazioni introducono in seno a una classe lavoratrice sempre più articolata e dispersa nel Paese. L'obiettivo è ricostruire una strategia di riunificazione del conflitto sociale intorno ai grandi obiettivi - che non possiamo limitarci a proclamare - dell'occupazione e dell'autogoverno del lavoro, fuori da ogni ripiegamento in posizioni di resistenza o di divisione, e sfuggendo alla tentazione di rifugiarsi negli esorcismi, nel radicalismo verbale, che sono sempre un segno di impotenza a governare i processi reali. Infatti questa è la vera questione che dobbiamo affrontare: come costruire una strategia di vasto respiro ma capace di cogliere subito e di individuare alcuni punti di attacco per dare risposte e soluzioni alle contraddizioni che rischiano di attraversare il mondo del lavoro dividendolo, travolgendo la sua unità e la sua capacità di pesare come soggetto politico nella società e nel Paese; come costruire sul piano politico e organizzativo, in questa situazione, un progetto davvero unificante sul fronte del lavoro e del suo cambiamento, che riesca a ricollegare la grande tematica dell'occupazione con quella del cambiamento della qualità del lavoro, del controllo, della trasformazione, dell'organizzazione del lavoro e dei regimi di orari. Un progetto unificante che nel governo e nel mercato del lavoro riesca a riconquistare, a ridefinire, diritti e regole che reintroducano in questa giungla alcuni principi fondamentali di libertà e di tutela per la massa crescente di lavoratori, di giovani, precari e senza diritti. Un progetto unificante capace di assicurare la difesa e la crescita delle retribuzioni contro una divaricazione crescente dei redditi e dei diritti in questo Paese. Un progetto unificante capace di ricostruire nel territorio uno stato sociale riformato, in grado di garantire nuovi servizi alle persone, di creare nuovi luoghi di democrazia e di trasparenza nel suo governo, di offrire nuove opportunità di occupazione attraverso lo sviluppo di un terzo settore e di un'economia sociale che deve vedere il sindacato come primo protagonista.

Ma la situazione non può aspettare i tempi troppo lunghi della nostra riflessione, dei nostri dissidi spesso incancreniti e della nostra lenta presa di coscienza della posta in gioco.

Siamo in una fase di transizione che nuove verso sbocchi assolutamente incerti. Io voglio mettere in guardia me stesso prima di tutto, ma anche tutte le compagne e compagni, dalla tentazione di ridisegnare con certezza un modello compiuto che dia senso alla situazione nella quale ci confrontiamo oggi.

Stiamo vivendo la fase di declino di quello che è stato chiamato il "sistema fordista". Le manifestazioni di crisi nelle forme tradizionali tayloristiche di organizzazione del lavoro sono sempre più evidenti, ma già non significa - e non lo dico soltanto per un puntiglio lessicale - che ci troviamo di fronte ad una società post-fordista, se con questo vogliamo intendere un modello compiuto di organizzazione dell'impresa e della società civile.

La crisi del fordismo e del taylorismo ha aperto la strada alle situazioni più contraddittorie, ad esperimenti erratici contrapposti gli uni agli altri. Non c'è né nelle strategie padronali né nella letteratura sociologica o economica un modello vincente che possa riassumere gli esperimenti

che a tentoni si fanno nei singoli luoghi del lavoro.

In questa difficile fase di transizione, i cui sbocchi non sono dati, l'iniziativa e la capacità progettuale del sindacato possono forse giocare un ruolo in alcuni casi determinante.

Il problema è aggravato dal fatto che - soprattutto nel momento in cui tarda ad affermarsi, come nel caso italiano, un progetto coerente del sindacato per fare fronte alla crisi del fordismo e del taylorismo o quando addirittura prevale la divisione nel mondo del lavoro, l'incertezza sulle strade da percorrere - le forze più conservatrici della politica e il grande padronato organizzato tendono, anche per l'assenza di un proprio progetto, a ricercare i risultati più immediati di governabilità dell'impresa tentando di scardinare qui e ora delle regole della contrattazione collettiva e nel mutamento per questa via dei rapporti di forza a danno del sindacato, sia nelle singole imprese che sul piano nazionale.

Per questo noi ci troviamo di fronte, e sembra un paradosso se pensiamo alle lunghe discussioni che hanno scandito gli ultimi anni del nostro dibattito nella Cgil, a pochi anni dalla conclusione dell'accordo del 23 luglio 1993, ad un attacco ormai frontale ad alcuni dei capisaldi di questo accordo. Un accordo che aveva - ne abbiamo parlato tante volte, anche al momento della sua conclusione - limiti palesi, difetti, errori anche di impostazione, che a volte abbiamo cercato nella pratica di aggirare, di superare e di correggere.

Ma dobbiamo guardare anche con lucidità al fatto che quell'accordo, diversamente da quello che affermavano alcuni compagni anche con toni molto generosi - per esempio nella giornata di ieri - non ha solo salvato due livelli di contrattazione che ognuno vorrebbe tenere e conservare come fondamento, o non ha salvato in qualche modo il principio della salvaguardia del potere d'acquisto di fronte all'inflazione reale, come si è detto. No con l'accordo del 23 luglio, dopo una fase che lo ha visto sconfitto, che ha visto messo in questione il diritto alla contrattazione collettiva sul piano nazionale - oltre ad avere colpito a morte la scala mobile - il movimento sindacale ha dovuto riconquistare in termini completamente nuovi il principio della contrattazione nei luoghi di lavoro, la salvaguardia del contratto nazionale di settore, una forma di tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni di fronte all'inflazione reale.

Se dimentichiamo quali erano le tesi pubbliche formalizzate dalla Confindustria nel '92 e nel '93, non possiamo capire quello che succede in questi giorni. Quando la Confindustria poneva l'out out ai sindacati fra il contratto nazionale o il contratto aziendale, intendeva limitare alla sola questione salariale la contrattazione collettiva e affermava il principio che si contrattava il salario una sola volta ogni quattro anni o a livello di impresa o a livello nazionale, rifiutando la stessa ipotesi che fossero rappresentanze sindacali elette da tutti i lavoratori ad esercitare un potere contrattuale a livello di impresa.

Il fatto che si siano quindi riconquistati, dopo un lungo periodo in cui il vecchio sistema contrattuale era stato messo in mora, anche in ragione delle divisioni del movimento sindacale, la contrattazione a due livelli, non solo nell'azienda ma anche nel territorio, e un principio di salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni di fronte all'inflazione reale; il fatto che si sia conquistata per la prima volta l'unificazione della struttura contrattuale in Italia fra pubblico, privato, servizi, industria e agricoltura costruendo - caso unico in Europa - un sistema contrattuale negoziale omogeneo che può offrire delle enormi risorse di unità e di solidarietà fra le varie categorie dei lavoratori; il fatto che si sia conquistato il principio - certo non la sua attuazione, che dipende anche da noi - delle elezioni di rappresentanze sindacali unitarie in tutti i luoghi di lavoro pubblico, privato, nell'industria, nell'agricoltura, nei servizi, con analoghi poteri di contrattazione: questo, è stato nel bene e nel male, il 23 luglio, e questo è l'obiettivo che la Confindustria e le sue organizzazioni più agguerrite intendono colpire in questo momento. L'attacco che muove particolarmente dalla Federmeccanica in questi giorni è stato infatti portato proprio a questi pilastri dell'intesa.

Anche di fronte alla prova che soprattutto per merito della Cgil la concertazione non sempre voleva dire un accordo obbligatorio e non sempre voleva dire - come si illudeva forse la Confindustria - o un accordo a tre: padroni, governo, sindacato o nessun accordo. Su questioni rilevanti come le pensioni, il fisco, le tariffe, la Confindustria ha dovuto prendere atto che quando il sindacato trovava forse unitarie riusciva a imporre e a concludere intese direttamente con il governo senza l'organizzazione padronale, se le posizioni in campo erano irriducibilmente diverse.

Ora siamo di fronte ad un attacco concentrato che non possiamo sottovalutare, nel momento in

cui affrontiamo una riflessione così impegnata sulle nuove frontiere del sindacato generale in questo Paese. Un attacco incentrato sui ipotesi di contrattazione riconosciuti in azienda e nei luoghi di lavoro, di produzione di servizi, che sta conseguendo dei risultati che non possiamo sottovalutare né imputare soltanto a un destino cinico e baro oppure all'accordo delle pensioni, che può anche essere un pessimo accordo ma non può spiegare, di per sé, la moltiplicazione dei premi di presenza in molte fabbriche italiane, il prevalere fra i lavoratori di forme di salario collegate alla redditività dell'impresa, il nostro sostanziale fallimento nel mettere in discussione nei principali luoghi di lavoro i regimi di orario, la debolezza con la quale in molti casi abbiamo incassato delle discriminazioni fra lavoratori nei trattamenti salariali.

E nello stesso tempo ci troviamo di fronte ad un attacco esplicito al contratto nazionale come momento di unificazione dei lavoratori nei grandi settori della vita economica e sociale del Paese, alla rimessa in discussione della parità di salario e della parità di lavoro con la diffusione delle forme di salario d'ingresso, ahimè! molte volte con la partecipazione e il coinvolgimento anche di sindacati della Cgil. E' in atto una aggressione ai minimi contrattuali fissati dai contratti nazionali di categoria, con la trasformazione del contratto nazionale in un pezzo di carta senza valore, non soltanto nelle realtà meridionali in cui si vorrebbero modificare i minimi ma in tutto il territorio nazionale, con l'attacco della Federmeccanica al recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni previsto nell'accordo del 23 luglio.

E non è un caso che queste posizioni, enunciate tutte nello spazio di pochissimi mesi con dei veri e propri proclami, si siano reiteratamente concluse con le dichiarazioni di Abete prima e con quelle del nuovo presidente della Confindustria Fossa poi, che minacciavano accordi separati volti a isolare la Cgil, segno di come la più grande associazione del padronato privato intenda portare a termine un'operazione non soltanto sociale e antioperaia ma politica.

Come risponde a questo attacco? Non servono effluvi verbali o soluzioni più radicali di quelle che siamo adesso chiamati a difendere, qui e ora. Dobbiamo rispondere con un progetto forte sostenuto dall'azione di massa, capace di contrastare subito e di sconfiggere oggi, non domani, questa aggressione.

Nello stesso tempo, in questa dura, difficile fase di transizione, emerge, con la deriva corporativa che attraversa una parte consistente del tessuto sociale del nostro Paese, la demagogia separatista, che vede oggi nella Lega una protagonista qualche volta in competizione con Alleanza Nazionale non solo nel proferire minacce di secessione ma nel riproporre una cultura dell'arroccamento corporativista, del separatismo territoriale, del riflusso razzista, della logica amico/nemico, dell'esclusione del diverso. Anche questo caso dobbiamo avere coscienza del fatto che le minacce di secessione fanno parte, senza che ci sia un disegno preordinato, di questa crisi che pervade la società civile e la sua coesione, e dei tentativi di condurla verso esiti disgreganti.

Si è discusso troppo a lungo su queste vicende, sulle scelte della Lega, sulla sua natura, sul significato, sulla credibilità delle sue minacce di secessione, e spesso mi è sembrata una discussione fuorviante. Certo, siamo anche di fronte ad un'orgia di demagogia che potrebbe indurre alla derisione, come troppo spesso accade nel nostro Paese.

Vi è invece chi sa cogliere, come è accaduto in questo dibattito nelle posizioni, anche le più estreme, manifestate dalla Lega, la capacità che forse a noi è mancata, di catturare con la deriva estremista e la logica della divisione, malesseri reali e il riaffiorare di culture diverse anche in seno alla classe lavoratrice.

Lo prova, del resto, il risultato dell'indagine condotta dal Regionale lombardo sul tipo di presenza che il voto alla Lega ha avuto anche all'interno del movimento sindacale della Cgil. Allora certamente si tratta, come si dice di questi tempi, di accelerare il processo di riforma istituzionale dello Stato, verso un federalismo solidale. Certo, occorre che qui si precisi un progetto del sindacato capace di portare anche la sua esperienza nel delineare un tipo di federalismo che riesca a equilibrare i poteri fra le Regioni, a definire il ruolo fondamentale e insostituibile che deve essere svolto non solo dai Comuni ma dai distretti e dalle comunità locali come nuovi luoghi di decisione, di governo sinergico dei vari strumenti dello Stato sociale, di intervento sul posto, nel governo del mercato del lavoro, persino nel governo delle politiche fiscali. Ma tutto questo non basta. Rispondere alle profferte e alle minacce di secessione e di divisione soltanto proponendo, in tempi più o meno lontani, una politica di riforma e di decentramento, potrebbe essere persino un errore: se sono presentate da sole,

queste misure possono provocare un aggravamento della crisi del Paese.

Da subito è necessaria anche una lotta politica aperta qui e ora, come nei confronti dell'attacco della Confindustria, contro una minaccia autentica, al di là delle stesse intenzioni dei demagoghi che l'agitano, per l'unità politica della nazione, per il sistema democratico e soprattutto per l'unità del mondo del lavoro, che costituisce oggi in questo Paese la fondamentale garanzia di tenuta di progresso della convivenza democratica.

L'attacco all'unità del Paese e all'unità della classe lavoratrice può innescare processi che diventano ingovernabili, al di là delle intenzioni di coloro che li hanno messi in moto. e può portare alla creazione di intollerabili fratture in seno alla classe lavoratrice di cui possono approfittare le forze più diverse per avventure autoritarie.

Non possiamo più guardare con indulgenza pericoli di questa portata, che rischiano di colpire al cuore l'unità del mondo del lavoro e l'unità di questo tipo di sindacato. Per questo bisogna scendere in campo. Far prendere coscienza a tutti, anche a quelli che nella Cgil hanno creduto di compiere determinate scelte, della minaccia che incombe. Combattere a viso aperto le divisioni che le minacce separatiste cercano di introdurre nel corpo vivo del mondo del lavoro.

Si tratta di diffondere la consapevolezza che siamo di fronte ad un attacco intollerabile prima di tutto all'unità del sindacato come garante della democrazia. E raggiungere questa consapevolezza è fondamentale per la nostra capacità di risposta e per riuscire a dare risposte convincenti. Come dice la relazione di Mario Agostinelli, siamo attraversando una fase di passaggio che sarà decisiva per l'avvenire delle forze politiche in questo Paese, per la loro dislocazione, ma soprattutto per il sindacato come forza di rappresentanza del mondo del lavoro, capace di governare e di unificare il conflitto sociale; nella relazione ci viene riproposta, in termini forse ancora più drammatici che alla fine del secolo scorso, la questione del sindacato generale come la questione dalla cui soluzione dipende lo stesso futuro del sindacato come soggetto politico, in contrapposizione ad un arcipelago di corporazioni che riescono sempre a sopravvivere a tutte le crisi delle grandi associazioni operaie.

Proprio un secolo fa iniziò la battaglia per cambiare il sindacato da sindacato di mestiere, che garantiva il monopolio a pochi operai specializzati e garantiti, in un sindacato generale che aprisse le sue porte e desse una voce alla massa crescente dei lavoratori non qualificati, che hanno dato il volto al sindacalismo industriale dall'inizio di questo secolo.

La Fiom è stata questo: la creazione di un grande sindacato generale che prima ancora della costruzione della Cgil abbattesse le divisioni all'interno del mondo del lavoro fra l'operaio di mestiere e la grande massa dei lavoratori che dal Sud venivano a occupare le fabbriche metalmeccaniche.

Oggi ci troviamo di fronte ad una prova della stessa portata. Si tratta di sapere se il sindacato sarà condannato a rimanere il sindacato del lavoro garantito (per ora) con i contratti a tempo indeterminato nelle imprese grandi e medie, abbandonando così al suo destino una massa crescente di donne e di uomini senza diritti e spesso senza contratti che costituiscono già adesso una parte determinante del mondo del lavoro nelle nazioni industrializzate.

Mario Agostinelli sostiene che il 40% dei nuovi assunti ha un contratto a tempo determinato. Se si aggiungono i contratti di formazione-lavoro, che nascono proprio con la funzione di introdurre un elemento di precarietà nella stabilità del posto di lavoro, ecco che sono già il 52% le assunzioni che nel 1995 in Lombardia sono avvenute attraverso un contratto a tempo determinato che a seconda delle più diverse situazioni può essere chiuso al termine prefissato, con continue rotazioni di manodopera. Se a questo dato si sommano quelli che risultano dalle ricerche sui tassi di flessibilità, cioè di mobilità da un lavoro all'altro, che sono venuti crescendo in Italia a ritmi che non hanno più nulla da invidiare a quelli del mercato del lavoro senza regole che prevale negli Stati Uniti, vediamo come il 24% della forza-lavoro in Italia ogni anno registra una mobilità da un posto di lavoro all'altro e da un posto di lavoro alla disoccupazione. E nelle piccole imprese sotto i 50 dipendenti questo tasso di flessibilità raggiunge il 40%. I livelli di anzianità sullo stesso posto di lavoro si riducono quindi a pochi mesi per una massa sempre più rilevante di donne e di uomini.

Allora, o riusciamo a promuovere prima di tutto l'auto-organizzazione di queste forze e a dare loro una rappresentanza effettiva con un progetto realmente unificante, una proposta che li coinvolga, o dovremo fare i conti con un mondo del lavoro diviso e pervaso nei suoi diversi

tronconi dalle logiche più corporative e più conflittuali fra loro. Bisogna costruire questo progetto, ricostruire il sindacato generale di fronte a questa nuova realtà del mondo del lavoro, rompere il processo di esclusione dalla vita del sindacato che sta coinvolgendo milioni di giovani, di ragazze e di lavoratori anziani espulsi anzitempo dal processo di lavoro.

Questa è la grande sfida che ci aspetta, ed è la più grande prova di autonomia politica e culturale che un sindacato possa dare in una fase come questa. L'autonomia non è separazione dei campi di intervento, delimitazione di un territorio, ma capacità di proposta e di iniziativa che rifiuta tutti i vecchi steccati che esistevano in passato fra sindacati e partiti.

Francamente non credo che tornare a chiamare quest'autonomia politica culturale e progettuale, indipendenza, faciliti il nostro impegno o risolva con la magia della parola l'enorme compito che sta di fronte a noi. Ma di una cosa dobbiamo essere coscienti, se vogliamo vincere questa prova: costruire un progetto unificante vuol dire fare i conti con posizioni diverse. Anche qui dobbiamo abbattere vecchi schemi ideologici che sono sempre serviti a assicurare le posizioni di ognuno di noi. Dobbiamo disporci al confronto con le culture diverse che si esprimono nel corso di questa crisi anche in seno alle classi lavoratrici e non solo fra i sindacati.

Si tratta di guardare in faccia questa realtà, non per subirla ma per cambiarla, comprendendola fuori dai vecchi schemi - come ci diceva Mario Agostinelli - come quello del nemico o del traditore, che riemergono quando si constata che su questioni fondamentali vi è un divorzio, vi è una divaricazione di fondo che tocca anche valori a cui noi siamo profondamente attaccati.

Bisogna rendersi conto che si apre qui una grande battaglia di egemonia politica e culturale che davvero non può essere risolta con gli schemi assicuranti dell'amico/nemico. Non facciamo i conti con queste diversità di cultura, di orientamento, quando ci urtiamo su materie come la riduzione degli orari in alternativa a determinate riduzioni di salario o al controllo e la limitazione dello straordinario, su cui ci sono degli orientamenti profondamente differenti e qualche volta radicati nella loro diversità tra gruppi distinti di lavoratori? Non ci troviamo di fronte a culture diverse, al nostro interno, quando constatiamo che su una questione che a molti di noi appare di principio, di valore, come il rifiuto di forme di salario di ingresso che penalizzano i nuovi assunti per consolidare qualche volta i privilegi di lavoratori già occupati, molti quadri dirigenti sottoscrivono accordi - che in questo ultimo periodo si vanno moltiplicando - che sanzionano, per periodi anche lunghissimi di cinque, sei, sette anni, differenziazioni salariali a parità di qualifica, di mansione di lavoro?

Non siamo forse di fronte a un conflitto fra culture diverse anche nel mondo del lavoro quando vediamo in troppi accordi aziendali liquidata o risolta approssimativamente la tematica della qualità e del controllo delle condizioni di lavoro, mentre prevalgono con molta facilità i premi di redditività, che segnano il ritorno delle vecchie gratifiche di bilancio? Non ci troviamo di fronte al riemergere delle vecchie culture aziendalistiche, discriminatorie, con il ritorno dei premi di presenza, che penalizzano chi è in malattia e qualche volta persino chi è in maternità, chi è in infortunio?

E su alcune questioni su cui la Cgil ha preso delle posizioni di grande fermezza, rifiutando ad esempio di rimettere in discussione i minimi contrattuali nazionali, non ci troviamo in presenza di diverse culture quando sentiamo che in un'altra organizzazione sindacale un'ipotesi di questo genere non suona scandalosa, e non risulta tale neppure quella di fare dei contratti di formazione-lavoro di quattro o cinque anni, non per promuovere degli ingegneri, ma per portare un lavoratore al secondo livello in un'impresa metalmeccanica? O quando lavoratori militanti, compagni nostri, dicono: "In fin dei conti, se si tratta di dare lavoro a qualcuno, si possono anche rivedere i minimi contrattuali nazionali"?

E così sulla stessa questione, per noi essenziale, della difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni, non ci troviamo molto spesso, laddove siamo deboli, di fronte a posizioni che magari privilegiano la libera contrattazione del salario individuale? Ci sono posizioni diverse nel mondo del lavoro, che possono benissimo coincidere con le più diverse etichette politiche e sindacali. Abbiamo bisogno di una laicizzazione del nostro dibattito, di prendere consapevolezza di queste contraddizioni, per agire tutti insieme, non per subire ma per cambiare la situazione.

Non credo che noi possiamo dividere sulla base delle mozioni che si confrontano al Congresso le posizioni che poi in una fabbrica si determinano pro o contro il salario d'ingresso.

Vorrei sottolineare qui un episodio fra i più significativi ricordato ieri da un compagno, quando, dopo una lunga battaglia, la Cgil ottenne dal governo la presentazione di una legge sulla disoccupazione ordinaria, che garantiva un trattamento pari al 40% dell'ultimo salario per i lavoratori stagionali precari che non avessero ritrovato un'occupazione nell'anno in corso. Questa legge, che interessava un vasto universo di lavoratori sottoccupati, precari, stagionali, fu presentata al Parlamento. Improvvisamente in corso d'opera è venuto a mancare il finanziamento perché da un'altra parte del Paese bisognava finanziare un accordo di prepensionamenti all'Olivetti e il 40% è saltato così, dal giorno alla notte.

Ora in questa contraddizione di fondo che emerge fra un interesse forte, che io rispetto, e un diritto fondamentale che interessa una vasta massa di lavoratori, voi credete che abbiano pesato le differenze di correnti politiche? I lavoratori della Olivetti erano della maggioranza o della minoranza o non c'erano tutte e due in quell'accordo sui prepensionamenti? E così non c'erano quelli della maggioranza e della minoranza nei sostenitori di una legge che desse il 40% del salario ai braccianti disoccupati, agli alimentaristi che lavoravano nel lavoro stagionale, ai lavoratori del turismo, del commercio che erano ricorrentemente disoccupati?

Dobbiamo fronteggiare, superare queste contraddizioni. Pur continuando la ricerca plurale, che è stata la ricchezza della nostra organizzazione, dobbiamo ricostruire una lotta comune per trovar il punto di unità della nostra Confederazione. E in questo modo guardare davvero in faccia la sfida che ci viene proposta qui e ora dalla relazione di Mario Agostinelli, prendendo coscienza della posta in gioco e dell'urgenza dei tempi. Se invece, di fronte a queste scadenze, ci dividessimo sulle posizioni sclerotizzate nel passato o su modelli futuri difficili da realizzare in questi giorni, mentre esplodono le contraddizioni in seno al mondo del lavoro e le nostre ancor fragili conquiste sono sotto l'attacco dell'avversario di classe, rischieremo di consegnare il campo di battaglia a questo avversario e alle forze della divisione. In questo caso il pericolo è di perdere non solo una battaglia ma anche la guerra. Si tratta infatti di saper giocare d'anticipo, di riprendere un'iniziativa senza attendere di concludere la nostra diatriba sul passato ma confrontandoci apertamente con le diverse culture che oggi dividono il movimento dei lavoratori, e di ricostruire un'iniziativa capace di segnare alcuni punti sul fronte principale del nostro impegno, sul fronte della contrattazione decentrata, compiendo quello che a mio parere è lo sforzo fondamentale, che sinora è mancato.

La centralità del lavoro, che vogliamo affermare anche nella contrattazione decentrata, si esprime contestando all'impresa il monopolio sulle condizioni e sull'organizzazione del lavoro. Per questa ragione, i temi dell'orario di lavoro, del salario collegato alla qualità della prestazione e alle condizioni di lavoro, del cambiamento dell'organizzazione del lavoro. Per questa ragione, i temi dell'orario di lavoro, del salario collegato alla qualità della prestazione e alle condizioni di lavoro, del cambiamento dell'organizzazione del lavoro, diventano inseparabili. Dobbiamo essere consapevoli che, se non riusciamo ad affrontare insieme questi temi, non riusciremo a conseguire risultati qualitativi su nessuna delle questioni che vogliamo affrontare. È tempo che ci accordiamo che senza toccare l'organizzazione del lavoro non otterremo risultati sulla riduzione dell'orario. Senza affrontare i problemi delle condizioni di lavoro e della loro regolamentazione non riusciremo a imporre soluzioni salariali che siano effettivamente remunerative della fatica e della qualità del lavoro.

Le stesse ricadute occupazionali che vogliamo far emergere da una battaglia sull'orario dipendono proprio dalle modifiche che riusciremo a introdurre nell'organizzazione del lavoro.

La battaglia sul fronte della contrattazione decentrata non deve chiudersi nell'unità di produzione del servizio, ma deve riuscire a occupare il grande spazio del territorio, riscoprendo in questa nuova stagione del sindacato generale il ruolo delle Camere del lavoro come strumento di riunificazione del mondo del lavoro nel territorio, capace di imporre, di conquistare, nuove regole, nuovi diritti del mercato del lavoro, nuove forme di contrattazione del salario e dell'orario nelle piccole imprese, unendo a questi obiettivi rivendicativi tradizionali grandi battaglie comuni nel territorio su questioni fondamentali come quella dell'ambiente o dei servizi alle persone.

Dobbiamo saper giocare d'anticipo sul fronte della difesa intransigente del diritto alla tutela del salario reale a fronte dell'inflazione. Discutiamo pure se un futuro sarà possibile spuntare formule più efficaci di tutela del salario reale, anche se oramai una lunga esperienza ci dice che esse saranno sempre esposte, come lo sono state quelle del passato e come lo sono in ogni

accordo e legge sociale, ai rapporti di forza e ai tentativi di volta in volta di dirottare l'applicazione di questi sistemi verso gli interessi più convenienti alle forze che prevalgono in un certo momento sulla scena sociale. Oggi però la questione è un'altra.

E attenzione a non dare segnali sbagliati. Oggi dobbiamo confrontarci con una questione di principio, non di interpretazione contrattuale. L'accordo del 23 luglio, con tutti i suoi difetti, assume il criterio della ricostruzione del potere d'acquisto nel secondo biennio di contrattazione e non preclude peraltro aumenti anche superiori. La posizione della Federmeccanica, mettendo in questione questo principio, rivolge un attacco a una conquista di tutti i lavoratori italiani, non solo dei metalmeccanici.

La posizione della Fiom di irrinunciabilità per ragioni, a questo punto, politiche, la rivendicazione che ha presentato al tavolo del negoziato, deve diventare la posizione dell'intero movimento sindacale o comunque di tutta la Cgil. Deve incontrare la risposta di tutti i lavoratori italiani.

Al Congresso nazionale della Cgil, così come proponeva Agostinelli per il Congresso lombardo, dovremo prendere una posizione solenne a questo proposito, chiamando allo sciopero tutti i lavoratori italiani di fronte al permanere di una posizione della Federmeccanica che attacca il diritto alla riconquista del salario reale per tutte le categorie dei lavoratori.

Se l'aggressione della Confindustria non viene fermata qui, dopo una sconfitta di questa portata difficilmente riusciremo a costruire un'iniziativa per obiettivi più avanzati.

Ma, ancora, dobbiamo giocare d'anticipo anche sul fronte delle riforme, a partire da quella dello Stato sociale, con la creazione di un terzo settore produttore di occupazione. Si tratta di cominciare oggi, non aspettando di dover rispondere fra qualche mese a una manovra riduttiva o di attacco ad alcune conquiste fondamentali dei lavoratori nella sanità o alle pensioni. Ciò vuol dire certamente continuare la partita che è rimasta aperta al momento dell'accordo sulle pensioni per dare soluzioni permanenti e organiche alla tutela dei lavoratori sottoposti ad attività usuranti, nel settore industriale in modo particolare, così come ai giovani che svolgono occupazioni precarie e che, con le attuali dinamiche del mercato del lavoro, non hanno sufficienti prospettive di tutela al termine della loro vita lavorativa. In questi due settori dobbiamo riprendere l'iniziativa e conquistare risultati apprezzabili.

Francamente non mi scandalizza l'ipotesi che fra qualche anno, per alcune categorie di lavoratori che non svolgono attività faticose e usuranti, avanzasse l'idea di un prolungamento dell'età pensionabile. Quello che sarebbe inaccettabile è che un'operazione di questa natura coinvolgesse anche gran parte di quei lavoratori che svolgono lavori pesanti, ripetitivi. Se vogliamo difendere un sistema di pensioni degno di questo nome, bisogna cominciare oggi.

Se non vogliamo che a pagare siano poi i più deboli, i più esposti, dobbiamo riprendere immediatamente queste questioni, ponendo noi il problema della riforma nel sistema sanitario, della riforma dei servizi alle persone, aprendo la grande questione di un sistema di formazione permanente anche nei luoghi di lavoro. E' necessario, oggi e non domani, aprire di fronte al nuovo governo un confronto sulle nuove regole che devono essere instaurate in materia di mercato del lavoro e sulle linee di una riforma fiscale e contributiva che possa consentire di portare a termine una riforma dello Stato sociale al servizio della gran parte degli utenti in questo paese.

Ma per vincere una prova di questa portata occorre portare avanti un processo di autoriforma come quello delineato coraggiosamente da Agostinelli con la sperimentazione ma anche con l'esempio. Con la capacità di garantire - come proponeva Agostinelli - la rappresentanza dentro la Cgil di tutte le forze che esprimono il mondo del lavoro come esso è oggi, comprese quelle del lavoro precario, con i lavoratori in formazione-lavoro, quelli che svolgono forme di lavoro autonomo che in realtà sono eterodirette, i lavoratori immigrati.

La Cgil deve avere la capacità di promuovere forme di auto-organizzazione di queste forze del lavoro, senza velleità egemoniche. Abbiamo bisogno di costruire in questa nuova realtà che ci sfugge, che ci è lontana, e che può diventare domani nostra nemica, se non apriamo un dialogo in questo campo, con forme nuove di associazione, di organizzazione.

Occorre intraprendere, con il coraggio che ha avuto il gruppo dirigente della Cgil Lombardia, un rinnovamento dei gruppi dirigenti che consenta un'alternanza di responsabilità e la circolazione delle esperienze. Le scelte coraggiose ed esemplari di dirigenti di altissimo livello come Bruno

Ravasio e Franco Rampi devono essere motivo di stima nei loro confronti ma anche di grande orgoglio per la nostra organizzazione.

Occorre ancora esplorare nuove dimensioni dell'impegno di questo sindacato. Il mondo del volontariato, nei vari campi dell'assistenza alle persone, della creazione di centri di iniziativa sociale, non può vedere il sindacato assente. Anche il sindacato ha bisogno di ritrovare nel mondo del volontariato una nuova dimensione della militanza, della testimonianza, un nuovo modo di ricostruire dei rapporti anche umani, quotidiani, con uomini e donne che operano a loro modo per cambiare giorno per giorno questa società.

Ma l'autoriforma impone anche una riforma dei processi decisionali, per aggredire la contraddizione crescente fra il dire e il fare. Temo francamente, con l'esperienza di questi anni, un processo involutivo degli organismi dirigenti del sindacato, con un dibattito interno sempre più fondato sulla contrapposizione di emblemi o di obiettivi molto lontani o sulla disputa del passato, e che rimuove invece il momento della decisione vera, in cui si assume non solo un obiettivo ma anche la questione fondamentale della conquista del consenso e della solidarietà da costruire intorno a quell'obiettivo, perché sia realizzabile nella situazione data; che rimuove la questione degli strumenti contrattuali e organizzativi da adottare per rendere quell'obiettivo realizzabile; che rimuove la questione delle risorse umane e materiali necessarie a sostenere la mobilitazione dei lavoratori per conseguire questo obiettivo, trascurando nella generalità dei casi il problema dei tempi entro i quali esso deve essere realizzato.

Si è parlato più volte in questo dibattito della vertenza condotta alla Fiat; mi chiedo se non solo la Fiom, ma la Cgil nel suo complesso e nelle sue diverse istanze abbia riflettuto sulle difficoltà da superare rispetto alle diverse culture che bisogna affrontare e qualche volta combattere, e sul fatto che ci muovevamo in una realtà che almeno da dieci anni non aveva più sperimentato forme di contrattazione articolata dell'organizzazione del lavoro, dei regimi di orario, dei tempi, delle cadenze, per cui occorreva ricostruire anche una cultura dei quadri intermedi in buona parte degli eletti delle Rsu intorno al modo in cui fare contrattazione, reparto per reparto, stabilimento per stabilimento. Bisognava istituire i corsi di formazione per i quadri e i delegati, bisognava mobilitare quattrini, uomini, per preparare la vertenza almeno nei punti più significativi, e anche individuare gli strumenti contrattuali in grado di garantire il risultato migliore. Non so se l'accordo di gruppo sia stato lo strumento contrattuale più adeguato per poter poi innestare una contrattazione stabilimento per stabilimento sulla qualità del lavoro e sul rapporto qualità-salario.

Bisognava probabilmente tutti insieme, fare i conti con i tempi necessari ad un'iniziativa di questo genere per approdare a dei risultati convincenti, per conquistare prima di tutto la gente, i lavoratori, le lavoratrici del gruppo Fiat ad una scelta giusta come quella che la Fiom nazionale ha compiuto.

Questo per dire che, se non ritorniamo ad agire in questi termini, non si prenderanno mai nella nostra organizzazione decisioni veramente impegnative e non ci sarà neanche la possibilità di discutere serenamente fra di noi sulle responsabilità che incombono sui gruppi dirigenti di fronte al mancato rispetto di una decisione o al fatto che essa si è rivelata errata. Rischiamo di veder trasformate le nostre decisioni in appelli, in inviti senza alcuna credibilità operativa, dove appunto ognuno si sente liberato da ogni vincolo: fa quello che può, e molte volte fa quello che crede, indipendentemente dall'auspicio contenuto nel documento del gruppo dirigente.

Così, badate bene, si va verso un divorzio fra il sindacato legale e la società reale, fra il nostro dibattito fatto di immagini contrapposte e le contraddizioni presenti fra i lavoratori. Dobbiamo invece ritrovare la passione e il rigore della decisione superando la stanca abitudine di dividerci sul passato, senza riuscire ad occupare il fronte sul quale si determinerà in futuro il conflitto sociale.

Nuovi meccanismi decisionali nella trasparenza, la capacità di definire proposte concrete, di far maturare su queste proposte decisioni impegnative, la possibilità di ritrovare uno spazio per il sindacato, anche nei luoghi di lavoro, ristabilendo fra il sindacato e la Rsu con il suo comitato degli iscritti quel rapporto dialettico che è fondamentale per salvaguardare l'unità delle stesse Rsu e la loro sovranità in materia di negoziazione collettiva: sono questi i temi sui quali dobbiamo riuscire a dibattere e a decidere nella costruzione del processo unitario fra le Confederazioni.

Siamo tutti consapevoli dell'urgenza che assume oggi il tema dell'unità di fronte alle prove che

ci attendono; nello stesso tempo sappiamo che esistono questioni di fondo per ogni Confederazione che non possono essere risolte soltanto fissando una data o definendo procedure che coinvolgono ristretti gruppi dirigenti.

Siamo in presenza nei fatti - e non voglio attribuire il problema a una o all'altra Confederazione - a due modelli di sindacato che si delineano nel confronto sociale di questi anni: un sindacato che assume la concertazione e la contrattazione collettiva come sue finalità, come la sua ragione d'essere, e, particolarmente laddove ci si misura con i problemi della condizione operaia nei luoghi di lavoro, un sindacato che considera la concertazione o la contrattazione collettiva come un mezzo per affermare delle finalità e dei principi condivisi e pertanto indisponibili al negoziato con la controparte.

C'è su questa base chi pensa in tutta buona fede che il sindacato possa acquistare la legittimazione a contrattare e a rappresentare proprio attraverso la concertazione, conquistandosi, attraverso il riconoscimento delle sue controparti, il diritto alla rappresentanza dell'insieme dei lavoratori. E' un sindacato, questo, che considera la rappresentanza come una conquista che va realizzata sul campo, e che è la sola che può legittimarlo alla contrattazione collettiva.

Sono problemi veri. Le soluzioni da costruire, gli eventuali compromessi, non possono non coinvolgere tutti i protagonisti del movimento sindacale italiano, ivi compresa quella parte del mondo del lavoro che oggi è fuori del sindacato. Si tratta quindi di avviare certamente un processo costituente vero. Niente impedisce, anche senza aspettare la convenzione costituente nazionale di cui si parla da troppo tempo, di promuovere assemblee, conferenze, con la partecipazione di delegati e di lavoratori capaci di elaborare proposte da sottoporre poi a più vaste consultazioni, capaci di avviare sperimentazioni coraggiose sulla strada dell'unità.

Io non condivido il timore, per esempio, di Savino Pezzotta (segretario generale della Cisl Lombardia), che nel suo intervento ha sostenuto: "Se rinnoviamo le deleghe siamo ancora divisi e introduciamo un elemento di lacerazione selvaggia nei posti di lavoro". Negli anni sessanta e settanta abbiamo fatto delle grandi campagne di adesione a Fiom, Fim e Uilm dicendo: "Aderisci al sindacato di tua scelta ma aderisci a un sindacato, a uno di questi tre sindacati" e abbiamo moltiplicato le adesioni per le tre organizzazioni, perché era un referendum sull'unità e non un referendum sulla divisione.

Questa è l'urgenza che avverto, anche per evitare che le differenze si cristallizzino e di accentuino di fronte ai processi convulsi con cui ci dobbiamo confrontare e di fronte all'attacco padronale contro il potere contrattuale del sindacato oggi.

E se il Congresso della Cgil permetterà di avviare questa ricerca, accelerando il processo unitario, avrà compiuto il suo dovere, anche nei confronti delle altre grandi Confederazioni sindacali italiane.