



PER UN SINDACATO DEMOCRATICO E INDIPENDENTE

Fondazione
Fondazione Claudio Sabattini
Claudio Sabattini



INDICE

ASSEMBLEA NAZIONALE DELLA FIOM-CGIL

Maratea, 10-11 ottobre 1995 pagina 5
Relazione di Claudio Sabattini

XXI CONGRESSO NAZIONALE FIOM-CGIL

Rimini, 17-20 giugno 1996 " 21
Relazione di Claudio Sabattini

XXI CONGRESSO NAZIONALE FIOM-CGIL

Rimini, 17-20 giugno 1996 " 55
Documento programmatico

XXII CONGRESSO NAZIONALE FIOM-CGIL

Rimini, 22-25 gennaio 2002 " 139
Relazione di Claudio Sabattini

XXII CONGRESSO NAZIONALE FIOM-CGIL

Rimini, 22-25 gennaio 2002 " 151
Documento conclusivo



Assemblea Nazionale della FIOM-CGIL

Maratea, 10-11 ottobre 1995

ATTI

Fondazione
Fondazione Claudio Sabattini
Claudio Sabattini

Claudio Sabattini

Segretario generale Fiom-Cgil

Relazione introduttiva

Ringrazio i compagni, le compagne, i delegati che sono presenti a questa assemblea nazionale; gli amici e i compagni della Fim e della Uilm, che con delegazioni così qualificate hanno voluto presenziare ai nostri lavori; le istituzioni locali che hanno voluto portare il loro saluto a questa nostra conferenza.

Quasi come in una partita di calcio, si potrebbe dire, una partita di calcio a livello mondiale, secondo analisi dell'Ocse – che sapete essere l'organizzazione dei paesi più sviluppati del mondo – si dice che Cipputi batte i giapponesi: quattro operai italiani metalmeccanici lavorano più di cinque operai giapponesi. Questa notizia è riportata su tutti i giornali, anche su «Il Sole 24 Ore» e anche se questo giornale, naturalmente, dice che la stima non è particolarmente significativa, rimane il fatto che siamo in una situazione in cui, certo, non si può dire che il lavoro industriale italiano sia un lavoro poco produttivo.

Questa Assemblea nazionale della Fiom si svolge in un momento cruciale, di importanza inedita per i metalmeccanici e per tutto il movimento sindacale italiano. Nella mia esperienza sindacale non ho mai vissuto una fase come questa, in cui tanti nodi vengono al pettine nello stesso tempo. L'intero fronte della nostra strategia è, infatti, sottoposto ad un banco di prova di asprezza inusitata: lo scontro sui nuovi processi di ristrutturazione alla Olivetti, alla Alenia, all'Italtel, alla Falck, all'Ilva di Taranto e di Genova, all'Alcatel fino alle aziende impiantistiche di montaggio, il tentativo della Federmeccanica di liquidare in un sol colpo la contrattazione aziendale e di ridimensionare il contratto nazionale, il confronto con il governo sulla finanziaria e sulla politica industriale, la pretesa della Confindustria di non garantire il recupero salariale della differenza tra inflazione programmata e inflazione reale. L'esito di queste vicende si avrà nelle prossime settimane e nei prossimi mesi e non sarà indolore per nessuno, poiché è destinato a segnare profondamente e per un'intera fase i rapporti sindacali, il potere dei lavoratori, le condizioni di lavoro. I risultati di questi confronti influiranno, quindi, in misura determinante anche sul Congresso della Fiom e sul Congresso della Cgil e ci diranno come è possibile la costruzione di un nuovo soggetto sindacale, unitario, democratico e pluralista.

Credo, quindi, che il nostro dibattito, cominciando dalla mia relazione, dovrà avere la schiettezza che ci viene imposta da questa situazione. La nostra assemblea è, dunque, chiamata a scelte delicate e importanti. In questi due giorni dobbiamo rispondere a due necessità: abbiamo bisogno di anticipare i primi elementi, il nocciolo della

ridefinizione strategica, che sarà il compito del prossimo congresso, ma dobbiamo anche riuscire a individuare gli obiettivi per l'iniziativa dei metalmeccanici sui terreni della politica industriale, della lotta per l'occupazione, della contrattazione sul salario e sulle condizioni di lavoro, dell'unità sindacale. Per poterci misurare con le scadenze che abbiamo oggi di fronte e risolvere alcuni nodi politici che saranno al centro della nostra discussione è infatti inevitabile affrontare anche la prospettiva.

Questa assise è stata preparata da molte assemblee regionali e da una specifica sezione del Comitato centrale, nella quale c'è stata una discussione esplicita su tutti i punti del nostro ordine del giorno. L'assemblea nazionale ha, del resto, tutte le caratteristiche, comprese quelle statutarie, che le consentono di assumere decisioni di questo rilievo politico, che saranno vincolanti per noi. Il documento finale di questa assemblea dovrà, perciò, indicare le linee guida, gli obiettivi fondamentali per i prossimi mesi, che rappresenteranno una fase di stringente verifica per tutti noi, per i gruppi dirigenti della Fiom e degli altri sindacati, a partire da Fim e Uilm, come per le Rsu, che sono al primo esame del loro ruolo di soggetto contrattuale.

Al congresso tireremo le somme e, se ci sarà consentito, svilupperemo fino in fondo la riflessione già avviata in una precedente bozza di documento per la discussione congressuale della Fiom. Sono, infatti, particolarmente convinto che siamo di fronte all'esaurimento della politica sindacale fin qui svolta e alla necessità di una nuova prospettiva strategica. La linea dello scambio neo-corporativo inaugurata all'Eur nel '77 non ha più alcuno spazio, per la semplice ragione che non abbiamo più nulla da scambiare. Tutto ciò che è accaduto negli ultimi mesi, dalla conclusione della vicenda delle pensioni fino ai fatti sindacali di questi giorni, ha rafforzato questa mia convinzione. È necessario, allora, avere il coraggio di un'innovazione radicale nell'analisi e nella proposta. Questo è il compito del congresso. Benché non sia facile, se riusciremo nelle prossime settimane a salvaguardare e a rafforzare le forze essenziali dell'autonomia e del potere contrattuale dei metalmeccanici, il Congresso della Fiom potrà assolvere a questa funzione strategica, dando così un contributo anche dialettico al Congresso della Cgil.

La prima decisione che propongo di assumere è la convocazione, prima dell'inizio del dibattito congressuale, di una Conferenza nazionale della Fiom sul Mezzogiorno. Già in questa assemblea dedicheremo attenzione ai problemi del Sud, ma penso che abbiamo bisogno di un appuntamento specifico, nel quale approfondire e mettere a fuoco la nostra linea sul Mezzogiorno: perché diciamo no alle gabbie salariali proposte dal governo e dalla Confindustria e quali sono le nostre proposte di politica economica, industriale e contrattuale adeguate a consentire al Sud di avere le stesse possibilità di sviluppo del Nord. Parlo di una conferenza nazionale, ma è chiaro, almeno per me, che le nostre strutture delle regioni del Sud sono chiamate a contribuire con il loro originale patrimonio di esperienza e di elaborazione.

È in questo e su questa base che si sviluppa una riflessione che abbiamo particolarmente indicato durante il percorso della riforma delle pensioni, cioè quella per cui era venuto il momento di puntare ad un grande rafforzamento del lavoro, sia in termini quantitativi, cioè salariali, sia in termini qualitativi. Proprio per questa ragione abbiamo pensato che questo nocciolo dovesse essere al centro di tutte le proposte che avanziamo, anche perché, come abbiamo già detto sulle pensioni, abbiamo considerato quel risultato non sufficientemente equo, anche se alla fine ho pensato che

non c'era altra cosa da fare, se non muoversi nella direzione di un'approvazione di quel risultato. Non posso dimenticare, in tutti i casi, che la consultazione nei metalmeccanici ha dato giudizio negativo.

Preferisco enunciare subito l'ipotesi di fondo del mio ragionamento. Credo che stiamo attraversando una fase straordinaria e difficile, caratterizzata, da un lato, da processi di privatizzazione, di concentrazione, ristrutturazione dell'industria italiana e, dall'altro lato, dalla contrattazione aziendale che abbiamo avviato e che è ora al momento della verità. Su entrambi questi versanti non ci troviamo semplicemente di fronte, da parte della Confindustria e da parte del governo, a delle obiezioni di merito rispetto alle nostre proposte. Ci troviamo di fronte al fatto che gran parte della Confindustria e di Federmeccanica dimostrano di avere già scelto un'altra strada rispetto all'Accordo del 23 luglio 1993. Il governo, sia per ragioni di incapacità, sia per ragioni di insufficiente forza politica e programmatica, non è in grado di accompagnare i processi di privatizzazione e di ristrutturazione nei termini di una ripresa competitiva di questi settori nel mercato europeo e internazionale. Per questo li lascia rinsecchire, tagliare, al fine di essere poi assorbiti dall'unica grande centrale finanziaria esistente in Italia, Mediobanca, che, come sapete, è l'unica grande banca di affari che esista nel nostro paese.

Siamo, insomma, ad una svolta profonda, di trasformazione radicale dei rapporti sociali e politici, che credo abbia un significato non transitorio, poiché punta non solo ad un nuovo sistema istituzionale – di cui è testimonianza il quotidiano dibattito tra i partiti –, ma anche ad una diversa collocazione delle forze sociali in campo, a partire dal sindacato. Questa mi pare essere per noi la questione principale. Se questo è vero, la cosa più urgente è adeguare la nostra capacità di analisi, di proposta, di risposta alle nuove condizioni entro le quali si sviluppa il confronto tra le forze sociali e le forze politiche. La posta in gioco è altissima, sono a rischio la struttura delle industrie italiane in settori di punta, l'intero sistema contrattuale, l'esistenza stessa del sindacato.

Il dibattito sulla legge finanziaria è la cartina di tornasole della discussione politica e sociale in Italia. La finanziaria viene, furiosamente e confusamente, attaccata dalla destra, perché non è abbastanza feroce nei tagli sociali e non è abbastanza generosa con la detassazione delle imprese. Essa è difesa del centro-sinistra, perché, tutto sommato, considerata abbastanza equa rispetto a possibili tagli. Non c'è dubbio che sia molto importante per noi che la finanziaria preveda gli stanziamenti per il recupero salariale dell'inflazione per il contratto dei pubblici dipendenti. Questo ci aiuta nel nostro obiettivo di ottenere la verifica prevista, il pieno recupero del differenziale tra inflazione programmata e inflazione reale. Non a caso la Confindustria concentra su questo punto il fuoco incrociato delle sue critiche e mette le mani avanti dichiarando fin d'ora che quanto avverrà per i dipendenti pubblici non farà testo per le imprese private.

Rimane, però, il fatto che questa finanziaria, come tutta la politica del governo Dini, non affronta nessuno dei problemi essenziali che ha oggi la società italiana, se non quello del debito pubblico, che è diventato da alcuni anni il solo punto di riferimento di tutta l'azione dei governi. L'occupazione e lo sviluppo del Mezzogiorno, la politica economica e industriale, il problema fiscale sono questioni che non trovano posto nel principale strumento di regolazione della vita economica e sociale del paese. Sul

piano fiscale, se si fa eccezione per alcune misure tampone e per l'ennesimo impegno a combattere l'evasione, non c'è nulla che indichi un sostanziale mutamento di rotta. A proposito del recupero dovuto al *fiscal drag* si è deciso con quelle risorse di pagare il sostegno alle famiglie monoreddito. La solidarietà, quindi, si può fare a condizione di farla tra di noi, all'interno del lavoro dipendente, cosa che in termini di principio significa passare dalla solidarietà basata sui diritti di cittadinanza alla pura mutualità.

La ripresa ha allargato e non diminuito la divaricazione tra il Centro-Nord e il Sud del paese. Il tasso di disoccupazione che parte dal 5-6 per cento nelle regioni del Nord-Est sale oltre il 25 per cento nelle aree metropolitane del Mezzogiorno. La finanziaria non prevede alcuna misura in grado di accorciare le distanze fra le due parti dell'Italia. La ricetta per incentivare investimenti e occupazione al Sud è la riproposizione delle gabbie salariali. Questa è una scelta inaccettabile, perché non affronta nemmeno il problema che vorrebbe risolvere e, invece, prepara la destrutturazione del sistema contrattuale dei diritti portando l'attacco all'unità del Contratto nazionale di lavoro.

Tutto ciò è tanto più grave nel momento in cui la velocità imposta al processo di integrazione europea dalla locomotiva tedesca e dall'asprezza delle politiche di convergenza stabilite nel Trattato di Maastricht accentuano la spaccatura del paese, se non si interviene subito con una politica attiva, di equilibrio e riequilibrio delle opportunità tra Nord e Sud, di investimenti infrastrutturali non solo tradizionali, ma soprattutto nuovi, di politica industriale mirata a garantire al Mezzogiorno nuove possibilità di sviluppo. Ciò che si fa va nella direzione esattamente opposta. Il Mezzogiorno è escluso, ad esempio, dall'installazione delle reti cablate e delle autostrade informatiche. Su questo problema, del resto, su un problema che diventerà sempre più importante come quello del Trattato di Maastricht, sono intervenute significative valutazioni, come quelle di Patrizio Bianchi, presidente di Nomisma, il quale ha messo in rilievo come le nuove condizioni che si sono formate oggi in Europa mettano in discussione il Trattato di Maastricht. Il problema non è quello di avere due velocità nel raggiungere quell'obiettivo, ma è quello di tenere conto che la Germania oggi è particolarmente interessata alla costruzione di un'area centrale dell'Europa come centro focale per affrontare poi i problemi dell'Unione europea. È chiaro, da questo punto di vista, che sono mutate tutte le condizioni, è mutata anche la condizione di Maastricht, quindi l'opera giusta sarebbe quella di riaprire una discussione per le considerazioni necessarie che dovranno portare all'Europa unita.

Ma il limite più grave della finanziaria per noi rimane l'assenza di qualsiasi scelta di politica industriale. Proprio mentre le partecipazioni statali ridimensionano drasticamente quel che resta dei settori strategici, come aeronautica, avionica, aerospaziale, i trasporti ed è di queste ore il progetto della frantumazione della Finmeccanica, la crisi dell'Olivetti minaccia non solo la sopravvivenza di uno dei più importanti gruppi industriali italiani, ma la stessa possibilità per l'Italia di avere un'industria nazionale dell'informatica. Questo significa che, in realtà, per quanto riguarda i processi di privatizzazione il governo Dini lascia fare. Una politica industriale tra un anno non servirà più a nulla: è adesso, in questo momento, che si decide. La valutazione sul governo per noi è esclusivamente di merito.

Capisco che altri possano dire che Dini è il male minore, essi dicono: «Così si fa

una transizione morbida, si arriva tranquillamente alle elezioni e poi si vedrà». Noi, purtroppo, non abbiamo questo tempo da perdere. Per questo il 25 settembre le segreterie nazionali della Fim, della Fiom e della Uilm hanno inviato una lettera al Presidente del consiglio con una richiesta di intervento di politica industriale per questi settori.

Nel frattempo si consumano rapidamente processi che delineano un nuovo quadro complessivo, la vera politica industriale che si fa in Italia. Cade il polo pubblico delle partecipazioni statali e interviene una grande banca, presieduta da sempre da Cuccia, che acquisisce a prezzi bassissimi tutto ciò che c'è di meglio nell'industria italiana. Non ci viene risparmiata nemmeno la demagogia di dire che così si tutelano gli interessi nazionali, altrimenti verremmo invasi dal capitale straniero: affermazione che di fronte agli attuali processi di mondializzazione dell'economia è soltanto retorica.

Per l'industria italiana si passa da due poli, uno privato e uno pubblico, con due strategie, anche se spesso complementari fra di loro, ad un solo polo di potere, senza alcun bilanciamento, ad una *lobby* industriale e finanziaria, ad una concentrazione mai vista in Italia e che non ha riscontri in nessun paese industrializzato. Dietro Mediobanca c'è un pugno di famiglie, le vecchie dinastie industriali. E l'intera struttura industriale italiana è ora sotto il controllo di un comando finanziario unificato. Non è casuale che la scelta di Supergemina sia quella di una grande conglomerata che, mettendo insieme le attività più disparate, non può che avere come criterio di gestione una logica strettamente finanziaria e forse non è un segno del destino l'intervento delle guardie di Finanza proprio in questo momento, dopo che i mercati hanno bocciato la stessa ipotesi di Supergemina.

Romano Prodi in una recente intervista ha ricordato un colloquio di alcuni anni fa con Enrico Cuccia: «Vede, professore, – diceva Cuccia a Prodi, che allora presiedeva l'Iri – lei commette un grave errore di metodo: lei le fabbriche le va a visitare e così se ne innamora». La battuta di questo vecchio signore di novant'anni, il padrone dei padroni – come è stato chiamato –, spiega l'atteggiamento del capitale finanziario nei confronti dell'industria. Cuccia non visita le fabbriche, non se ne innamora, perché le vuole disossate per poterle mettere sul mercato al prezzo più basso. Per lui, come dimostra la vicenda Olivetti, le parole «piano industriale» vogliono dire: tagli, risanamento nel senso della pura redditività finanziaria a breve, senza nessuna compatibilità sociale.

L'altro elemento che colpisce nel quadro di comparazione europea è la povertà o l'inesistenza delle politiche pubbliche e di sostegno alla qualificazione dell'industria e del lavoro. Investimenti nell'istruzione, agenzie per facilitare il passaggio a nuove forme di organizzazione delle imprese e del lavoro anche nell'area della piccola e media impresa, reti locali di impresa orientate a specifici programmi di innovazione, in una parola: l'intera gamma delle moderne politiche pubbliche di sostegno e di orientamento allo sviluppo in Italia non esiste.

Il caso Olivetti è emblematico di ciò che la logica di Mediobanca può produrre se non viene contrastata adesso, nel momento in cui si compie una scelta che avrà effetti irreversibili. Lo stesso ragionamento vale per l'Alenia e per l'Italtel. Ci sono almeno tre ragioni fondamentali che ci inducono a considerare queste tre vertenze come assolutamente rilevanti: in primo luogo, parliamo di tre gruppi industriali che hanno insediamenti importanti sia al Nord che al Sud, il loro ridimensionamento accelere-

rebbe, inevitabilmente, il processo di desertificazione industriale del Mezzogiorno. Se si perderanno qualche altro migliaio di posti di lavoro qualificato nei settori strategici, come sarà possibile parlare di rilancio dell'occupazione nel Mezzogiorno?

La seconda ragione è che l'attuale ristrutturazione investe trasversalmente tutti i segmenti della forza lavoro: dai ricercatori ai progettisti, fino ai lavoratori esecutivi. Entriamo, infatti, in una nuova fase dei processi di ristrutturazione: nei primi anni Novanta c'era stato un ridimensionamento occupazionale con la chiusura di interi stabilimenti e l'occupazione tagliata riguardava le fasce più deboli, i punti di più bassa qualificazione, tra gli operai più anziani e le operaie. Due anni fa alla Fiat era cominciato il taglio degli impiegati, ancora soprattutto per le figure amministrative ed esecutive. Oggi sono colpite anche le fasce ad alta qualificazione.

La terza ragione per la quale queste tre vertenze sono decisive non è solo per il peso che questi gruppi hanno avuto nella storia industriale e delle relazioni industriali in Italia, ma soprattutto perché sono insediati nei settori strategicamente determinanti per la collocazione internazionale dell'industria italiana.

Abbiamo detto una cosa precisa: non accetteremo alcun licenziamento. Lo abbiamo detto non solo per l'Olivetti, ma anche per l'Alenia, per l'Italtel e per tutti quei gruppi sottoposti a ennesimi processi di ristrutturazione. La nostra assemblea nazionale è chiamata a convalidare questa scelta che è stata fatta, insieme, dalla Fim, dalla Fiom e dalla Uilm. Perché questa scelta? Non si poteva continuare ad accettare un ridimensionamento dell'occupazione con l'espulsione morbida e assistita dei lavoratori e delle lavoratrici? Non si poteva continuare a utilizzare – come ci invita a fare il ministro Treu – i soliti ammortizzatori sociali, dalla mobilità alla mobilità lunga fino alla pensione, ai pre-pensionamenti?

Noi abbiamo chiesto di cambiare strada, di invertire la rotta e non per un sussulto di radicalismo, ma per due ragioni: il primo fatto è che in questi casi la difesa degli attuali livelli di occupazione è per noi il modo – insisto, il modo – per impedire il ridimensionamento strategico di questi gruppi, che vuol dire lo svuotamento della presenza di alcune attività industriali che prelude al loro abbandono. Diciamo no ai tagli, perché impedire i licenziamenti è per noi il modo per salvaguardare un patrimonio di risorse, fatto di uomini, donne, cultura scientifica e industriale, che sono essenziali per lo sviluppo di queste imprese anche nell'ipotesi di una necessaria ridefinizione delle loro strategie.

La soluzione alternativa che proponiamo non l'abbiamo inventata noi, ci siamo fatti soccorrere dall'esperienza di un grande paese industriale come la Germania, che ha un costo del lavoro che è una volta e mezzo il nostro. Alla Volkswagen di fronte all'esigenza di tagliare 30 mila addetti, circa il 25 per cento di tutto l'organico, si è scelto concordemente di non licenziare nessuno ridistribuendo il lavoro, di utilizzare una forte riduzione dell'orario di lavoro con una riduzione non proporzionale del salario, di sviluppare piani di formazione per la riqualificazione del personale. Insomma di investire nel lavoro anziché nei tagli, di difendere, in questo modo, la collocazione internazionale per la Volkswagen dell'industria tedesca. Ricordiamo bene quanto ci disse un dirigente sindacale dell'Ig-metall, che aveva partecipato a quella trattativa: «I manager della Volkswagen non ricevono compensi così elevati per scegliere sempre la strada più scontata dei tagli all'occupazione. Abbiamo chiesto loro di spremersi un po' il cervello per trovare delle soluzioni nuove». Sono passati due

anni e il piano industriale della Volkswagen è stato sperimentato e funziona: perché non deve essere preso in considerazione alla Olivetti? Perché deve essere attuato, invece, il piano industriale di Cuccia, che confessa, candidamente, che per risanare le fabbriche è meglio non averle mai viste, non averci mai messo piede?

Ci opponiamo ai tagli anche per una seconda ragione: i settori in cui operano questi gruppi stanno entrando in una nuova fase espansiva a livello internazionale. Per l'informatica i dati di previsione indicano un fortissimo rilancio delle vendite dei computer, anche per l'aeronautica si prepara una fase di crescita dovuta all'apertura di nuovi grandi mercati come quelli della Cina e dell'India e al fatto che le grandi compagnie aeree, con la sola eccezione di Alitalia, hanno realizzato negli ultimi anni profitti e ricapitalizzazioni che consentono loro di programmare la sostituzione e il rinnovamento dei loro parchi. Questi fatti rendono ancora più paradossale la linea dell'Olivetti, dell'Italtel, dell'Alenia, che rinunciano a questa possibilità e vanno ad un ridimensionamento proprio mentre si aprono nuovi spazi di competizione internazionale. Noi pensiamo, invece, che la fase espansiva possa essere sfruttata a fondo, anche per determinare un reinsediamento strategico dell'industria italiana nei settori centrali dello sviluppo.

Questo processo può essere più facile, se si compiono scelte importanti come quella del satellite italiano, che è stata recentemente riproposta nel dibattito sulla finanziaria: fabbricazione, messa in orbita, manutenzione e alimentazione di un satellite in grado di coprire tutta l'area mediterranea, non ancora coperta da altri satelliti europei, colmerebbe un ritardo dell'Italia e rappresenterebbe un'importante occasione sia sul versante industriale e manifatturiero che su quello della comunicazione multimediale e potrebbe consentire la localizzazione nel Mezzogiorno di servizi ad alto valore aggiunto. Si tratta solo di un esempio. Perché le grandi città italiane non possono disporre, al contrario di quanto stanno facendo le metropoli americane, inglesi e tedesche, di microsattelliti capaci di assicurare reti civiche digitali per la trasmissione di servizi qualificati ai cittadini e alle grandi utenze economiche urbane? Non chiede questo il tanto decantato piano Bangemann sulle autostrade informatiche? Oppure la modernizzazione di un paese deve essere cadenzata solo sui tempi di svuotamento del magazzino di questo o di quel gruppo informatico? Mi riferisco ai vincoli di mercato che nell'ultimo decennio hanno compresso e deformato la possibilità di sviluppo produttivo e di consumo di nuove tecnologie in Italia.

Windows 95, il nuovo software lanciato con grande clamore dalla Microsoft, è stato realizzato sulla base di conoscenze già acquisite da almeno 7-8 anni e anche la nuova linea di pc Ibm, di cui è stata annunciata la messa sul mercato, non arriva con grande ritardo perché si è atteso prima di smaltire le scorte residue dei modelli precedenti?

Non si può, insomma, lasciare decidere tutto alle imprese produttrici.

Tutto ciò ci rimanda ad una questione essenziale: la necessità di costruire una domanda sociale esterna al sistema delle imprese che sappia interferire sulla qualità dello sviluppo. Questo significa ricostruire una politica pubblica, non solo statale, nell'orientamento e nella selezione dell'offerta e nella ricerca di comparti industriali e nazionali delle telecomunicazioni, sia in vista della competizione internazionale, sia per la riqualificazione del consumo interno di tecnologie. Questo ci fa chiedere un piano nazionale delle telecomunicazioni, che difenda i segmenti intelligenti della nostra industria avanzata, anziché impegni di dismissioni finanziarie.

Per fare tutto questo i metalmeccanici e tutto il movimento sindacale hanno bisogno di riprendere un'iniziativa sullo scenario complessivo della comunicazione, sia sul versante industriale che su quello dei messaggi, riaprendo canali di confronto con il mondo delle professioni e dell'intellettualità. Ho già detto che questa partita si gioca fundamentalmente, in prima istanza all'Olivetti, che si apre un confronto duro, difficile, che riguarda ciò che rimane delle partecipazioni statali, di alcuni settori strategici come elemento chiave per forzare questa situazione e per modificarne gli indirizzi mi pare sia l'impegno essenziale che possiamo prendere. E abbiamo bisogno rapidamente di risultati positivi. Se è vero che questa linea vale per l'Olivetti, come per l'Italtel, come per l'Alenia.

Queste sono semplicemente vertenze di gruppo oppure questa è una battaglia che la categoria, nel suo complesso, conduce? Su questo punto è importante prendere una decisione, perché se si tratta di vertenze aziendali, so già come si consumano e come si concludono. Se sono, invece, il punto di riferimento per riaprire la discussione sulle politiche industriali in Italia e per far fronte ad una situazione che si manifesta in tutta la sua drammaticità, allora non saremo i testimoni di un processo già segnato, ma possiamo diventare i protagonisti di un'operazione che rovescia le vecchie compatibilità e si batte sul nodo strategico dell'assetto industriale del nostro paese.

Questa concentrazione del potere industriale e finanziario c'entra o non c'entra con la contrattazione aziendale? Il presidente della Confindustria ha spiegato che questa è una fase in cui gli aumenti di produttività devono andare al capitale e non al lavoro, perché devono servire a ricapitalizzare le imprese per renderle ancora più competitive sul mercato internazionale. Più chiari di così non si poteva essere; naturalmente c'è sempre chi è disposto a spingersi ancora oltre: così il vicepresidente della Confindustria dice che gli aumenti delle tariffe sono stati decisi dal governo, quindi i loro effetti sull'inflazione non devono essere considerati ai fini del recupero salariale biennale oppure il ministro del Lavoro, più sapientemente, argomenta che anche l'inflazione importata va tolta dal calcolo.

La svalutazione è stata utilizzata con la massima spregiudicatezza dalle imprese per aumentare le esportazioni e far salire i fatturati e i profitti, ma nel momento in cui la stessa svalutazione fa sentire i suoi inevitabili effetti – tra cui, appunto, l'inflazione importata – non riguarda più i padroni: sono i lavoratori che devono farsi carico, perché se i salari aumentano, l'inflazione può riprendere.

Voglio, però, porre qui una domanda alle nostre controparti: perché, allora, è stata condotta negli anni scorsi una battaglia feroce prima per tagliare e poi per eliminare del tutto la scala mobile, per cancellare, cioè, tutti gli automatismi esistenti e oggi la proposta che ci fanno i padroni è un meccanismo automatico, cioè un nuovo automatismo? Solo che invece di essere riferito al costo della vita è riferito alla redditività dell'impresa e deve essere costruito in modo tale che sia chiaro – così è scritto nel decalogo della Federmeccanica sul premio di risultato – che nei quattro anni deve servire a pagare il meno possibile oltre che essere del tutto effimero.

Se l'azienda va bene, prendi qualcosa; se va male, niente, non viene più pagato il lavoro, la produttività, ciò che fai, perché il lavoratore è considerato non un dipendente, ma un socio dell'impresa, quindi guadagna o perde a seconda dell'andamento dell'impresa sul mercato: peccato che si tratti di un socio virtuale. Gli azionisti virtuali, purtroppo, non votano, non fanno parte dei pacchetti di comando, non decidono as-

solutamente nulla, semplicemente restituiscono all'impresa con una mano i soldi che ricevono con l'altra. Dovremmo accettare tutto questo? Questo sarebbe il massimo della nostra cultura contrattuale?

Non è un caso che, con un cinismo che non riesco a considerare involontario, la Federmeccanica chiama il premio di risultato «salario di rischio». Si potrebbe dire «salario a rischio». Vorrei che fossimo tutti consapevoli della portata strategica di ciò che stiamo facendo. Ho visto alcuni accordi che mi hanno fatto venire i brividi, ci sono addirittura accordi che dicono che tutte le informazioni sono tutelate dal segreto industriale. Di pubblico resta solo una formula, che così è incomprensibile, che lega i risultati salariali a quanto è stato preordinato nel bilancio consolidato dell'impresa.

Si potrebbe dire che in questo modo il lavoro scompare, la produttività del lavoro scompare, non ne rimane più traccia negli accordi e appaiono solo gli elementi di competitività dell'impresa sul mercato internazionale. Il lavoro scompare nella stessa descrizione del contratto aziendale, infatti se la contrattazione articolata prescinde da come il lavoro viene effettuato, dai suoi risultati, vuol dire che la contrattazione non è basata sul lavoro. Possiamo fare una contrattazione così nei grandi gruppi industriali, nelle piccole e medie imprese? Possiamo continuare come abbiamo fatto alla Fiat in questi anni, con il premio di performance? Ogni anno andiamo all'incontro con l'azienda, facciamo una moltiplicazione, una divisione e ce ne andiamo.

Questa sarebbe la contrattazione? Capisco che oggi nelle fabbriche sia forte la pressione per avere soldi, comunque siano; penso anche che sia compito di chi fa il nostro lavoro testimoniare la verità: è chiaro che i padroni nel momento in cui devono produrre al massimo sono disposti ad allargare un po' i cordoni della borsa, tanto sono i primi a sapere che quando questa fase di ripresa avrà il suo declino si riprenderanno indietro tutto. Questo è il salario integralmente variabile: te lo possono dare nel '96, te lo possono riprendere nel '97 o nel '98, quando le condizioni di redditività diminuiranno e ti spiegheranno che per le stesse ragioni per cui hai preso l'anno prima adesso non prendi più, in quanto tu stesso ti sei messo in quel meccanismo infernale.

Qualche giorno fa «Il Sole 24 Ore» ha presentato, con un certa enfasi, un accordo di un importante gruppo industriale, spiegando che è stato messo a punto un meccanismo basato su due parametri: il primo è la redditività del gruppo, il secondo è la produttività. Detto così, redditività e produttività, fa un effetto positivo, perché si affrontano, contrariamente a quello che dice la Federmeccanica, due problemi a cui teniamo molto: attraverso la produttività si risale, inevitabilmente, al lavoro e alla sua organizzazione, ma proseguendo nella lettura dell'articolo si scopre che mentre per la redditività il premio è calcolato sulla percentuale dell'utile netto rispetto al fatturato, per calcolare la produttività si fa ricorso a diversi parametri, il principale dei quali è il fatturato per addetto.

Chiedo, allora, dov'è la produttività, se l'indice fondato sul fatturato non misura la produttività, cioè il prodotto del lavoro, ma il rapporto con il mercato, attraverso uno dei tanti, possibili indici di bilancio? Si legge produttività, ma significa sempre e soltanto redditività: siamo punto e a capo. No, a me pare che dobbiamo valutare bene cosa abbiamo effettivamente intenzione di fare, perché dalle nostre scelte dipende se ci sarà una contrattazione di secondo livello nel futuro. Se i metalmeccanici sono ridotti a fare una contrattazione salariale sugli indici di bilancio, sui premi che si autofinanziano e che sono completamente variabili a seconda degli andamenti della red-

ditività aziendale, credo che verremo espulsi direttamente dalla contrattazione aziendale in fabbrica. Per controllare come funzionano i meccanismi automatici basati su indicatori di bilancio non serve il sindacato, non servono nemmeno le Rsu.

Avevamo fatto nel contratto una scelta diversa, quando abbiamo scritto che i parametri del salario aziendale sono la redditività, la produttività, la qualità. Se in una impresa si concordano obiettivi comuni, lo strumento di verifica di questi obiettivi non può essere solo il fatturato e cioè il venduto, per la buona ragione che il prodotto incorpora già gli elementi di produttività e di qualità prima di essere venduto sul mercato e infatti non vi può essere nessuna redditività se non vi è prima una produttività e una qualità del lavoro. Una parte del salario, quindi, quella direttamente legata alla redditività, potrà essere variabile, ma l'altra parte, riferita a parametri della produttività e della qualità, deve essere consolidata.

Se non ci fosse questa quota fissa del salario aziendale, perderemmo un diritto fissato dal contratto nazionale e questo non è solo un punto di principio molto importante, ma ha conseguenze concrete. Non basta davvero dire che la cifra è garantita nei fatti, perché questo, come abbiamo detto, è legato soltanto ad una congiuntura, come è oggi, particolarmente favorevole.

Alla Fiat avremo un significativo banco di prova della nostra impostazione e a questo proposito devo dire che si tratta di sapere se siamo d'accordo anche in questo, che se alla Fiat la proposta fosse solo quella del premio di redditività che ricalca quello che c'è già, ho già avuto modo di dire che non sono d'accordo e che per quello che mi riguarda la Fiom non firmerebbe. Abbiamo fatto con Fim e Uilm un importante passo avanti, anche se la discussione non è ancora conclusa, continuiamo a discutere. Del resto, le vicende recenti di Melfi non sono incoraggianti, ma continuiamo a discutere decidendo che anche alla Fiat è necessario considerare la qualità come condizione necessaria e indispensabile per arrivare alle questioni del lavoro.

È un passo avanti, che può permettere, attraverso la discussione con le Rsu e con tutti i lavoratori della Fiat, il varo della piattaforma, ma bisogna sapere che se non è così, vuol dire che rinunciamo a tutta la nostra strategia sulla contrattazione di secondo livello. La Fiom non è disponibile a questa rinuncia. Non c'è alcuna ragione che ci possa far demordere dalle scelte che abbiamo compiuto insieme agli altri nel contratto.

Nasce da tutto ciò il giudizio politico che anticipavo all'inizio e che intendo sottoporre alla vostra valutazione, anche perché non riguarda solo la Fiom, ma anche la Cgil e tutto il sindacato confederale. Rispetto all'intesa del 23 luglio 1993 una parte decisiva dei padroni pensiamo abbia già scelto un'altra strada – e lo dice chi il 23 luglio ha difeso strenuamente – e anche le forze essenziali di questo governo sono ormai, sia sulle politiche industriali del lavoro che sulle politiche contrattuali, fuori dalla logica che sosteneva l'Accordo del 23 luglio. Le proposte, infatti, sul mercato del lavoro sono del tutto distorti, soprattutto nel rapporto tra formazione e lavoro. Come spiegare diversamente che il ministro del Lavoro si allontani così apertamente dal suo tradizionale ruolo, che dovrebbe tendere a mettere insieme le parti sociali e non a dividerle e dichiarare che il salario della contrattazione aziendale dovrebbe andare tutto a coprire solo la previdenza integrativa? Il Comitato centrale della Fiom di fronte ad un così clamoroso allineamento alle posizioni della Confindustria ha chiesto le dimissioni del ministro, un chiarimento al presidente del Consiglio, una presa

di posizione delle forze politiche che sostengono il governo. Non abbiamo ricevuto alcuna risposta, cioè, del resto, non ci stupisce.

Per tutto questo diventano impellenti le ragioni di una nostra controffensiva. Dobbiamo rispondere con i fatti, ma i fatti devono essere decisi. Abbiamo bisogno di azioni; se il quadro è quello descritto, come è possibile immaginare un tranquillo accordo con le controparti? Allo stato delle cose è impossibile. Se vogliamo davvero affermare il nostro punto di vista, è prevedibile che si riapra il conflitto. Questo vale sia per le vertenze sui processi di ristrutturazione – cosa che è già avvenuta –, sia per la contrattazione aziendale, che pure pensiamo di fare e di fare integralmente.

Nell'ultimo Comitato direttivo della Cgil non ho trovato elementi di divergenza con la relazione presentata dal segretario generale, Sergio Cofferati. Ho detto che se quello è il quadro analitico della situazione, quella che manca ancora è la risposta. Se manca la risposta o se mancasse, è chiaro che l'analisi rischia di diventare pura demagogia.

Questo è il nodo che abbiamo di fronte anche in questa assemblea: se manca la risposta, noi stessi possiamo diventare soltanto dei declamatori. A me pare che l'interrogativo sostanziale sia questo: la nostra categoria è in grado di affrontare e di condurre ad un risultato positivo una battaglia sociale e politica che per essere vinta ha bisogno di una convinzione reale da parte delle lavoratrici e dei lavoratori? Ci mettiamo in campo sul serio?

Della Federmeccanica si potrà dire tutto, ma non che non abbia fatto un'operazione seria per affermare il suo punto di vista; ha preso una decisione dalla sua assemblea generale, ha preparato un manuale sul premio di risultato, ha fatto dei corsi di formazione a tutte le sue strutture territoriali, non firma gli accordi difformi, diversi dai deliberati assunti dalla sua assemblea generale. Mi chiedo se ci siamo mossi con la stessa serietà e con la stessa carica di radicalità nell'impostazione di queste esperienze contrattuali. Si tratta di sapere se indirizziamo la contrattazione aziendale sulla strada che abbiamo indicato o se la vera linea di fondo che applichiamo è quella per cui, comunque, bisogna prendere un po' di soldi e alla fine, in modo opportunistico, prendiamo i soldi come vengono. Credo di non pretendere troppo, se chiedo che sia l'Assemblea nazionale della Fiom a decidere qual è il nostro orientamento e a chiedere un impegno corale della categoria e un atteggiamento di rigore e di determinazione nel modo con cui affrontiamo queste vertenze.

Sulle questioni dell'occupazione, della politica industriale e sui problemi della contrattazione ci stiamo giocando il destino del sindacato. Magari altri non se ne accorgono, ma io sono certo che ci stiamo giocando l'esistenza stessa della Fiom. Si potrà fare a meno anche della Fiom, naturalmente, ma immagino che tutti comprenderanno che non siamo così pacificamente disponibili ad avere un declino, pezzo per pezzo, del nostro ruolo senza reagire.

Proprio per questo in questa conferenza avanziamo una proposta unitaria, essenzialmente connessa alle proposte rivendicative sui processi di ristrutturazione. Quale significato acquista oggi la battaglia per l'unità? Essa appartiene, prima di tutto, per noi ad una posizione di principio. Siamo consapevoli che la divisione sindacale è il male peggiore per i lavoratori e le lavoratrici. Siamo altrettanto convinti che vi siano anche dei dirigenti sindacali che non la vivono nello stesso modo, al punto che pensano che, tutto sommato, per quieto vivere va bene anche la divisione sindacale.

Ciò non toglie che come Fiom abbiamo avuto opinioni anche diverse rispetto ad altre sulla questione dell'unità, come è già successo alla fine degli anni Sessanta e all'inizio degli anni Settanta. Allora ci fu una divaricazione tra i metalmeccanici e le confederazioni, ma non è questo il ragionamento che ci interessa. Oggi non vediamo ostacoli insormontabili a costruire un sindacato nuovo, unitario e pluralista, non una riedizione dell'unità sindacale sul modello della Fim, che avremmo fatto meglio a chiamare unità di azione, perché la Fim, la Fiom e la Uilm mantenevano quasi tutte le loro prerogative.

Questo processo presuppone, però, una fonte comune di legittimazione di questo nuovo soggetto, cioè presuppone eguali diritti e poteri per gli iscritti e le iscritte, un solo congresso, un unico gruppo dirigente eletto. Questo processo vuole anche il rafforzamento delle Rsu, che senza un sindacato unitario e pluralista non si rafforzeranno mai, perché saranno quotidianamente insidiate da chi vuole accaparrarsene un pezzo. Coloro che dicono: «Rafforziamo le Rsu», ma, contemporaneamente, non pensano ad un sindacato unitario dicono una cosa contraddittoria. Il rapporto tra noi e le Rsu è inevitabile e prevede, infatti, la codecisione sulle materie della contrattazione aziendale, dato che presentiamo le liste per l'elezione delle Rsu. È chiaro che questo rapporto si allenta o si rafforza a seconda di quale tipo di sindacato c'è, ma se qualcuno dice che le Rsu sono la somma dei delegati di Fim, Fiom e Uilm, come spesso accade, non possiamo più essere d'accordo, perché le Rsu hanno un'altra legittimazione, un'altra fonte del potere, rispondono, cioè, a tutti i lavoratori e le lavoratrici che le hanno elette.

Abbiamo detto tante volte che non vogliamo fare l'unificazione di Fim, Fiom e Uilm, cioè delle rispettive burocrazie, ma un sindacato nuovo, che, inevitabilmente, si basa sulla generalità dei lavoratori, delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici. Non vogliamo, infatti, fare né il sindacato della sinistra, né del centro-sinistra – non faccio una battuta sulla destra –. Per superare le difficoltà del processo costituente abbiamo deciso, come Segreteria nazionale della Fiom, di fare una proposta per un grande avanzamento, che abbiamo intitolato: «I principi fondamentali dell'unità» che vi è stata distribuita, perché dovrà essere valutata, discussa e, se siamo d'accordo, approvata dall'assemblea nazionale.*

Non vi annoierò con un'illustrazione in dettaglio del contenuto del documento, mi limito ai due nodi politici essenziali, anche perché abbiamo già iniziato una discussione con la Fim e con la Uilm. Il primo punto concerne il ruolo del sindacato dentro l'evoluzione del sistema politico, quindi il nodo dell'autonomia, anzi, dell'indipendenza del sindacato dal sistema politico. Autonomia e indipendenza sono le condizioni vitali del sindacato per poter esercitare le sue capacità di rappresentanza che vengono minate alla radice sia da chi vuole schierare il movimento sindacale ad un lato di uno degli schieramenti politici che si fronteggiano, sia da chi concepisce il sindacato confederale come parte integrante del ceto politico e del sistema politico all'interno del quale svolge un ruolo di *lobby*.

*(Nde) Il documento *I principi fondamentali dell'unità* non è inserito in questo volume in quanto costituisce la Parte Terza del *Documento programmatico* per il XXI Congresso nazionale della Fiom ed è stato pubblicato e distribuito insieme alle altre parti.

È dell'ultima ora, infine, il fatto che c'è addirittura chi propone il ritorno dei sindacalisti in Parlamento. A fronte di questi rischi affermiamo una concezione del sindacato come una rappresentanza sociale diretta, che si avvale di una cultura autonoma ed è fondata sull'autogoverno.

Il secondo punto riguarda la democrazia sindacale. Nel sindacato ci deve essere la possibilità della più ampia discussione interna, ma il punto chiave per noi è la validazione finale: il voto di tutti i lavoratori sulle piattaforme e sugli accordi, siano esse aziendali, nazionali o generali, che riguardano i loro interessi. Su questo punto la Fim e la Uilm esprimono una divergenza, sostenendo che, invece, la conclusione dei processi decisionali sono i sindacati, le Rsu, gli organismi dirigenti.

«Voi contrapponete la democrazia dei lavoratori alla democrazia sindacale», ci dicono. Noi sosteniamo esattamente la cosa opposta, cioè che questo è l'unico modo per costruire un grande sindacato, perché un sindacato che non recuperi totalmente e non sostenga quotidianamente il rapporto con i lavoratori è un sindacato che non ha futuro. Le esperienze politiche in Italia dovrebbero pure averci insegnato qualcosa.

Se non manterremo questa libertà e questa democrazia, la pagheremo. Se tu tratti per tutti i lavoratori e non solo per i tuoi iscritti o per i nostri iscritti, il consenso dei non iscritti, che sono pure la maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori, ci vorrà pure ad un certo punto e se non ci danno il consenso? La risposta è semplice: se non ti danno il consenso, non puoi fare l'accordo. Anche chi pensa al sindacato degli iscritti, se non ha il consenso da parte degli iscritti non si trova forse di fronte allo stesso problema? Come si fa a fare un accordo senza il consenso dei lavoratori? Come si fa a fare un accordo, nell'altra ipotesi, senza il consenso degli iscritti? Credo che niente sia stato più distruttivo dell'aver fatto tante volte accordi senza consenso.

Ci troviamo, quindi, di fronte ad una divergenza importante, perché riguarda un punto sostanziale, direi fondativo del nuovo sindacato, ma non la considero drammatica: il fatto che vi sia un dissenso fra noi, su questo punto soprattutto, non lo considero una rottura. Voglio dire che non abbiamo nessuna ragione di prendere le distanze dagli altri, abbiamo, semmai, una rinnovata ragione di un confronto sempre più serio e, quindi, abbiamo tutto l'interesse a proseguire la discussione per superare le divergenze e dare un diverso sviluppo alla situazione. Abbiamo tutte le condizioni per poter avanzare in un processo unitario che abbia il merito e solo il merito delle questioni come elemento dirimente, che sappia fare esprimere tutte le forze in un confronto plurale, che sia in grado di avere un confronto continuo con i lavoratori e le lavoratrici.

D'altro lato, credo che dobbiamo porci il problema di una discussione severa con l'insieme del movimento sindacale, a partire, per quanto ci riguarda, dalla Cgil. Noi abbiamo intenzione e ragione di dire che la fase dello scambio neocorporativo è finita, non solo perché questa linea non ci ha dato un occupato in più, un pezzo di salario in più, una condizione di lavoro migliore: i padroni ci hanno spiegato esplicitamente che non ci sono più le condizioni dello scambio, c'è solo da partecipare all'avventura europeo-internazionale delle imprese ed essere il più possibile d'accordo con le imprese.

Tutta questa discussione si concluderà al Congresso della Cgil per ciò che ci riguarda e devo dire che se il quadro della discussione nella Cgil non cercherà risposte, magari diverse, ma agli stessi problemi che ho cercato di indicare, non sarà semplice vara-

re lo stesso documento per il congresso. Credo che fare i congressi finti non serva a nulla, così come non serve a nulla trasformare il congresso in una pura conta per una redistribuzione dei gruppi dirigenti.

Se siamo, come penso, all'esaurimento di un'intera politica sindacale, quindi di fronte alla necessità di costruire una nuova politica che affronti tutto lo spettro dei problemi dalla condizione di lavoro alle prospettive dell'industria italiana, abbiamo bisogno di un confronto congressuale aperto, che abbia questa ambizione. Questa assemblea deve dirci se la Fiom è pronta a fare la sua parte.

Cari compagni della Fiom, cari compagni e amici della Fim e della Uilm, cari compagni della Cgil, caro Cofferati, credo che abbiamo voluto dimostrare di essere consapevoli di ciò che ci sta succedendo, abbiamo ipotizzato scelte anche nuove, sappiamo quale sia il rapporto tra noi e la Cgil, fondato esclusivamente sul merito, non abbiamo nessuna esigenza di contrapposizione burocratica, perché sarebbe un disastro non solo per noi e la Cgil, ma per l'insieme del movimento sindacale.

Credo alla Fiom e, in particolare, ai metalmeccanici. Proprio per questa ragione spesso sono stato accusato di avere troppi elementi di patriottismo per la Fiom. Credo, francamente, alla funzione della Fiom in se stessa e, nel caso, ad una proposta totalmente unitaria con Fim e Uilm. La Fiom ha un peso essenziale in questa battaglia, la Fiom, insieme agli altri, unitariamente, vuol vincere questa battaglia e io sono per questa linea con tutta la determinazione necessaria.

Sommario

0. Premessa

Il compito del congresso della Fiom

- 0.1 Il significato del congresso
- 0.2 Il documento programmatico della Fiom
- 0.3 Senza un'operazione critica sul passato
non si costruisce il futuro
- 0.4 L'unità sindacale oggi
- 0.5 La fine della linea dello scambio
- 0.6 Una nuova chiave interpretativa
- 0.7 Il rapporto di attività sugli ultimi due anni
- 0.8 L'unità e l'identità della Fiom

1. Il lavoro e la contrattazione

- 1.1 L'accordo delle pensioni
- 1.2 La svalutazione del lavoro industriale
- 1.3 La contrattazione aziendale: redditività, produttività, qualità
- 1.4 Il salario ha ancora un rapporto con il lavoro?
- 1.5 La verifica del contratto nazionale
- 1.6 L'accordo del 23 luglio: una verifica cruciale
- 1.7 Gli obiettivi di un contratto di svolta:
la riduzione dell'orario e la lotta alla precarizzazione

2. La società e la politica; l'indipendenza e l'unità del sindacato

- 2.1 Una diagnosi della società italiana. il Rapporto Istat
- 2.2 Il sistema industriale
- 2.3 La disoccupazione strutturale di massa
- 2.4 Il governo di centro-sinistra
- 2.5 Il sindacato indipendente
- 2.6 Dall'autonomia all'indipendenza
- 2.7 Ridefinire il concetto di confederalità
- 2.8 Un nuovo soggetto sindacale unitario:
la democrazia è il punto fondante

3. Conclusioni

Il rinnovamento della Fiom

- 3.1 L'unità e l'identità della Fiom e
la candidatura del segretario generale uscente
- 3.2 Il rinnovamento del gruppo dirigente
- 3.3 Un modello organizzativo basato sul policentrismo
- 3.4 Il ruolo del centro federale: centro debole o centro forte?
- 3.5 Un piano di lavoro per il centro nazionale

0. Premessa

Il compito del congresso della Fiom

0.1 Che cosa sarebbe stato questo congresso della Fiom senza il nostro documento programmatico? La domanda non è retorica. Non è possibile rispondere se non ci si misura fino in fondo con **il significato del congresso**: perché lo facciamo e a che cosa serve?

L'alternativa era tra un congresso fatto solo per contarsi e spartirsi i gruppi dirigenti oppure un congresso che si fa perché si avverte sul serio la necessità di discutere e di scegliere. La differenza tra queste due impostazioni è rilevante, perché solo nel secondo caso i gruppi dirigenti vengono eletti sulla base di un mandato preciso, a cui dovranno rispondere.

Il primo compito che il nostro congresso deve affrontare è una verifica: regge o non regge l'ipotesi che ha portato la Fiom ad intervenire nel congresso della Cgil con un suo documento programmatico?

I Temi congressuali della Cgil, per volontà esplicita di chi li ha presentati, sono proposte aperte che hanno bisogno di un approfondimento. Immagino che quando si chiede un apporto vi sia piena libertà di elaborazione. Altrimenti non è un contributo, ma una ripetizione di cose già dette. Del resto il documento di Alternativa sindacale ha concentrato su alcune grandi questioni il punto di vista di una parte della Cgil ed è un contributo per tutti.

La nostra ambizione è più alta. Di fronte a una situazione di grande difficoltà, ma aperta alla possibilità di trasformazioni profonde della società italiana ed europea, noi abbiamo avvertito la necessità di una innovazione strategica. Noi abbiamo ora la possibilità di fare una discussione di eccezionale importanza, se riusciamo ad aprire il nostro orizzonte e a guardare con coraggio alle sfide di quest'ultimo scorcio del Novecento.

Questo non è un congresso di *routine*, ma di svolta, proprio perché non siamo in una situazione immobile. Le parti sociali fondamentali non hanno ancora dispiegato definitivamente le loro intenzioni e le loro prospettive. Soprattutto noi non abbiamo ancora detto e fatto tutto ciò che possiamo dire e fare.

Anche per questo motivo sono presenti le delegazioni della Fism e della Fem, le organizzazioni internazionali dei metalmeccanici cui la Fiom aderisce assieme a Fim e Uilm, e numerosi sindacati dell'Europa, degli Stati Uniti e dell'America Latina, dell'Africa. Ai nostri ospiti chiediamo di intervenire su temi della nostra discussione per avere anche da loro un aiuto.

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

0.2 La globalizzazione dei mercati, l'affermarsi per le imprese di un modello di competizione per sopravvivere e non solo per primeggiare, la ristrutturazione del ruolo dello stato nazionale, il disimpegno da parte dei governi nei confronti di qualsiasi politica industriale e la crisi dello Stato sociale hanno dato forza alla cultura che pone al centro della società l'impresa e le sue esigenze assolute. Ai lavoratori è imposto il massimo di flessibilità. Le imprese non vogliono più contrattare seriamente. L'esistenza stessa del sindacato è in gioco, poiché vengono rimessi in discussione i presupposti storici che sono stati alla base del sindacalismo industriale.

Di fronte a simili sfide il pragmatismo non basta. Sentiamo una profonda esigenza di innovazione nel modo di pensare oltre che di affrontare la realtà.

Questo abbiamo cercato di fare con **il documento della Fiom**. Quello che è stato approvato all'unanimità dal comitato centrale è il prodotto di un confronto aperto, che si è fatto più serrato nel corso dell'ultimo anno: dall'assemblea nazionale di Maratea, alla conferenza di Napoli sul Mezzogiorno, fino al comitato centrale del 27 febbraio.

Del resto non ci servono certo risposte improvvisate, né qualche scorciatoia demagogica per ottenere il consenso di tutti. Per costruire una svolta bisogna avere alle spalle una elaborazione approfondita e condivisa dal corpo dell'organizzazione. Ed è necessario che il nuovo impianto strategico sia sottoposto a quel processo di validazione che può venire solo dal confronto con i fatti. Nella contrattazione aziendale, nelle vertenze sui processi di ristrutturazione, nella trattativa per il secondo biennio del contratto nazionale abbiamo trovato le conferme più puntuali alle interpretazioni che avevamo via via avanzato.

0.3 Non è un caso che il punto sul quale abbiamo discusso con più accanimento sia il giudizio sugli anni '80. Infatti, siamo partiti dalla necessità di sottoporre il nostro passato a una critica molto ponderata non tanto per individuare gli errori, ma per avere la consapevolezza di quali siano state le idee guida che hanno costruito il nostro passato. Questa **operazione critica** profonda è indispensabile, perché senza di essa non è possibile costruire il futuro. Per questa ragione il nostro documento non si poteva semplificare con qualche parola d'ordine. Bisognava fare un lungo viaggio, avere la capacità e l'intelligenza di verificare quali fossero gli elementi chiave di quella strategia per poter dire se essa si è esaurita. E, solo sulla base di questa verifica, tentare di dare prime risposte.

So che viviamo tempi di grandi superficialità; proprio per questo io difendo l'operazione politica che abbiamo condotto, innanzitutto per il rigore del metodo adottato. Del resto, come ho detto fin dall'inizio, chi

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

avesse considerato non convincente l'interpretazione proposta aveva il dovere di proporre un'altra. Questa possibilità non è stata utilizzata, il documento è stato davvero la piattaforma comune del dibattito della Fiom. Sono rimasto colpito dalla fortissima convergenza che si è realizzata intorno ai suoi punti fondamentali da parte delle diverse esperienze e culture di cui è fatta un'organizzazione plurale come la nostra.

Non era questo lo scopo della nostra operazione? Avere una base programmatica, una linea sindacale, una identità culturale in cui tutta la Fiom potesse riconoscersi e ritrovarsi, superando le divisioni del passato?

0.4 Voglio porvi una domanda e lo faccio per rispetto dei nostri interlocutori, degli amici della Fim e della Uilm.. E' vero che oggi la Fiom avrebbe dei tentennamenti sulla strada dell'unità sindacale? E' proprio vero, come sostiene qualcuno, che noi abbiamo scelto di costruire l'unità interna della Fiom anche al prezzo di irrigidire i rapporti con le altre organizzazioni? E' proprio vero, in sostanza, che la Fiom oggi è su una posizione settaria?

Sono sorpreso che la discussione verta ancora sul fatto se la Fiom è per l'unità oppure no. Abbiamo detto fin dal primo momento che non si può affrontare la discussione sull'unità sindacale come se fossimo ancora all'inizio degli anni '70 e si trattasse di rifare oggi la Fim. Allora il progetto di unità sindacale confederale fallì per il veto dei partiti e alla fine neanche la Fim riuscì a reggere. Non sono disposto a credere seriamente che oggi l'**unità sindacale dei metalmeccanici** si possa ricostruire sulla base del fatto che Fim, Fiom e Uilm si mettono d'accordo e fanno un assemblaggio dei gruppi dirigenti, un patto tra le burocrazie.

Una unità fatta così non mi interessa: lo ripeto senza diplomazia. Io penso che sarebbe estremamente importante invece - e oggi non è così - se avessimo in comune con Fim e Uilm una analisi del quadro generale, se interpretassimo nello stesso modo la fase storica che stiamo attraversando. In una fase così nuova tutto questo sarebbe davvero molto importante. Sicuramente si può fare un passo decisivo verso l'unità anche se rimangono divergenze di analisi e di strategia, proprio perché vogliamo fare un sindacato pluralista. Se si pensa, invece, che l'unica via è proseguire nella continuità con gli anni '80 e coronare questo cammino con un assemblaggio dei gruppi dirigenti di Fim, Fiom e Uilm, non saremmo d'accordo. Rimane in tutti i casi un punto che è assolutamente decisivo, dirimente, ma non risolto tra di noi: quello del rapporto democratico tra lavoratori e sindacato.

0.5 Nel nostro percorso siamo partiti da una convinzione: di fronte alle sfide inedite della fine di questo che è stato chiamato *il secolo breve*, nel

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

momento in cui il capitalismo, dopo l'implosione del socialismo reale, ripresenta su scala mondiale tutta la sua strategia, si è chiusa una fase e se ne apre un'altra. Se Wall Street brinda ai licenziamenti di massa e la borsa di New York crolla appena l'occupazione accenna a risalire (perché si teme che ciò comporti una ripresa dell'inflazione), questo vuol pur dire che si è rotto qualcosa di importante alla fine di un secolo nel corso del quale economia, occupazione e redditi erano sempre cresciuti insieme.

Anche le relazioni sindacali si stanno spezzando: l'impresa non vuole più mediare con il sindacato. Per l'impresa l'accordo non è un compromesso tra interessi diversi; essa pretende l'accettazione incondizionata dei propri interessi strategici. Per il sindacato una linea di puro contenimento non ha più uno spazio reale. Ecco perché noi diciamo che un'intera strategia sindacale si è esaurita: il difensivismo degli anni '80 e la **linea dello scambio** neocorporativo hanno dato tutto quello che potevano dare e non hanno evitato lacerazioni profonde con strati larghissimi di lavoratrici e lavoratori. Non abbiamo più nulla da scambiare. Se non si cambia radicalmente strada, si rischia una crisi irreversibile del sindacalismo confederale.

Se capisco qualcosa di ciò che accade in Germania, questa è la posta in gioco per tutti. Perché il sindacato tedesco dopo cinquant'anni di patto sociale forte abbandona di colpo la concertazione e sceglie il conflitto? Credo che Dgb e Ig Metall l'abbiano compiuta perché la politica economica di Kohl produce la rottura delle regole essenziali del patto sociale tedesco. La grande manifestazione sindacale di Bonn ha dimostrato come la contrapposizione tra sindacato e governo sia diventato il punto centrale della situazione tedesca. Anche ciò che accade in Germania fa capire che chi pensa che si può continuare a fare come si è fatto finora e fondare su questa continuità il progetto sindacale non coglie le radicali diversità della fase che stiamo attraversando.

L'esito del confronto tra Kohl e il sindacato tedesco riguarda tutti, così come quello che accade in Francia o in Italia. Avanziamo una proposta alla Fem e ai sindacati presenti: una *convention* europea dei metalmeccanici sui due temi che oggi sono sotto tiro in tutta Europa, lo Stato sociale e i contratti nazionali di lavoro. Una iniziativa per costruire una strategia e comuni iniziative di lotta.

0.6 La nostra impostazione programmatica si fonda su una chiave interpretativa: la necessità di ricostruire nell'impresa e nella società un soggetto sindacale indipendente capace di affermare le sue compatibilità generali e gli interessi che rappresenta e non solo di contenere le spinte più aspre dell'impresa. Questa chiave di lettura attraversa tutto il ragionamento sulla globalizzazione dei capitali e dei mercati del lavoro e

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

sulla natura dell'impresa costretta oggi nella competizione internazionale ad una lotta di sopravvivenza e quindi tesa a distruggere l'avversario. Se non si coglie questo elemento non si comprendono molte scelte aziendali.

Questo vale per i processi di segmentazione del mercato del lavoro, dominati dalla crescita del lavoro precario, nero, illegale che diventa funzionale al sistema delle imprese più forti. Questo vale per l'analisi che noi facciamo su struttura e tendenze dell'industria italiana e sugli effetti della ripresa produttiva. Questo vale per la fase attuale dominata da un contenimento dello sviluppo che dimostra che le politiche fondate sulla svalutazione per sostenere le esportazioni e sulla riduzione dei salari non offrono alcuna prospettiva.

Un anno fa, quando abbiamo detto che i padroni puntavano a liquidare il contratto nazionale, abbiamo denunciato questa posizione sulla base di un'analisi di medio periodo della linea della Confindustria e della Federmeccanica. Non ci siamo sbagliati. Oggi tutti sanno che il contratto nazionale è in gioco.

All'assemblea nazionale di Maratea dicemmo che le posizioni dei padroni portavano al conflitto, perché sull'accordo del 23 luglio avevano svoltato da un pezzo e a noi sarebbe toccato difenderlo. Le vicende di questi giorni lo confermano. La fase di contrattazione del contratto nazionale biennale lo dimostra, come dicono i documenti unitari di Fim, Fiom e Uilm. Non siamo soli a pensare che la posizione della Federmeccanica potrebbe portare a inevitabili iniziative di lotta.

0.7 Nel documento programmatico e nella **collana di materiali** che Meta edizioni ha preparato per il congresso - a partire dalla raccolta di scritti di Angelo Dina che è un contributo di grande interesse alla nostra ricerca - ci sono i primi passi di una nuova riflessione strategica. In quei materiali si racchiude per me, fuori da ogni concezione burocratica, **il rapporto di attività** sulla direzione della Fiom negli ultimi due anni.

E' compito del congresso sottoporre a verifica gli orientamenti che sono alla base della nostra elaborazione, tradurla in proposte e obiettivi politici, definire il modo in cui la Fiom può proseguire in questo lavoro di ricostruzione. La rottura con il continuismo sindacale degli anni '80 - e con il pragmatismo che ne è stato il corollario inseparabile - deve avvenire prima di tutto sul terreno culturale. E senza un laboratorio sindacale di ricerca e di verifica non vi sarà alcuna innovazione strategica capace di reggere le sfide.

0.8 L'unità interna della Fiom è stata la condizione che ha permesso di sviluppare questo nostro sforzo di proposta e di elaborazione. Noi non

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

possiamo, infatti, dimenticare che la Fiom nell'ultimo congresso è stata il luogo di più acuta divisione di tutta la Cgil, al punto che, dopo il congresso, l'organizzazione per tre anni ha avuto una segreteria nazionale espressione della sola maggioranza.

Di fronte a questa situazione io ho puntato a ricostruire **l'unità della Fiom** come obiettivo principale, perché senza di essa tutto ciò che stiamo cercando di dire e di fare non avrebbe più nessuna possibilità di realizzarsi.

Voglio essere più esplicito. Non si tratta di costruire l'unità della Fiom sulla base della vecchia formula del centralismo democratico. Noi proponiamo, infatti, che il dibattito abbia il massimo di trasparenza e pluralismo, evitando gli opportunismi e la doppiezza a cui in fondo il centralismo democratico costringeva. Trasparenza, quindi, e pratica della democrazia sono gli unici strumenti per costruire l'unità della Fiom.

I congressi territoriali e regionali hanno approvato, spesso quasi all'unanimità, il documento programmatico. E' compito del congresso valutare, approfondire e scegliere le posizioni definitive. Solo il congresso lo può fare. Infatti, alla base del nostro progetto c'è la ricostruzione di una forte identità programmatica della Fiom, perché l'identità e l'unità della Fiom sono le condizioni indispensabili per avere una prospettiva.

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

1. Il lavoro e la contrattazione

1.1 Per ricostruire le tappe principali del nostro viaggio, non possiamo che ripartire dalla vicenda delle pensioni, dalla straordinaria lotta che ha liquidato Berlusconi nell'autunno del '94. Una lotta che ha trovato nei metalmeccanici dei protagonisti essenziali, fino alla trattativa con il governo Dini e all'accordo sulle pensioni, bocciato dai metalmeccanici nel referendum conclusivo. C'è da chiedersi come mai una categoria che è stata interprete di stagioni importanti per tutto il lavoro dipendente e per la società italiana, abbia dovuto pagare il prezzo più alto alla riforma.

Noi non ci siamo particolarmente divisi tra coloro che dicevano che il sistema pensionistico era peggiorato, cosa peraltro vera, e chi sosteneva che finalmente avevamo fatto la riforma. Il punto che ci unisce è che pensiamo che quella vicenda abbia messo a fuoco un elemento sostanziale: l'**accordo sulle pensioni**, con gli elementi di iniquità che contiene, è figlio del processo di svalutazione del lavoro industriale che ha dominato la società italiana dagli anni '80 in poi.

Nel nuovo sistema pensionistico, infatti, il lavoro industriale ha pagato più di altri; è stato colpito più duramente di altri. Al momento dell'accordo io ho pensato che, nelle condizioni date, non fosse possibile andare oltre ed esplicitamente non ho voluto aprire una crisi con la Cgil. Cosa avremmo potuto fare? Sulla base del fatto che l'accordo nelle fabbriche metalmeccaniche non era passato avremmo potuto lamentarci di come era stata condotta la trattativa o, peggio, dire che noi non c'entravamo? Io, come sapete, ho pensato che fosse impossibile puntare a ulteriori miglioramenti e che non si potesse fare altro che prendere atto della conclusione, pur esprimendo critiche alla soluzione.

Ma a meno di non essere così sciocchi da pensare che questa soluzione fosse fatale, dobbiamo capire come mai il lavoro industriale, che è ancora l'asse principale di ogni sviluppo del nostro Paese e dell'Europa, si trovi costretto a dover difendere rabbiosamente le proprie condizioni. Che cosa c'è all'origine della progressiva svalorizzazione del lavoro nella società italiana? Negli anni Ottanta le imprese prima hanno pensato di liquidarlo, sostituendolo con le macchine e i processi di robotizzazione. Poi, dopo il fallimento della fabbrica automatica, hanno cercato attraverso una imitazione del toyotismo un qualche coinvolgimento dei lavoratori, continuando però a non riconoscere il lavoro come una soggettività autonoma nell'impresa.

Alla radice della **svalutazione del lavoro industriale** c'è dunque la politica delle imprese, ma c'è anche la storia sindacale. Infatti, alla fine degli anni Settanta molti di noi hanno pensato che era venuto il momento

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

in cui era necessario fare uno scambio tra moderazione salariale e difesa dell'occupazione.

1.2 Come tutti i processi sociali, anche questo non poteva avere un andamento privo di contraddizioni. E, infatti, io so bene che vi sono state, soprattutto nei metalmeccanici, esperienze in controtendenza, che sono andate oltre quell'orizzonte e hanno difeso e innovato una tradizione sindacale forte e robusta. Ma nel complesso, a partire dai grandi gruppi industriali e soprattutto nella gestione dei processi di ristrutturazione che, a cicli sempre più ravvicinati, hanno investito l'industria italiana negli ultimi quindici anni, questa strategia difensiva è stata largamente prevalente. È stata la bussola che ha orientato la politica contrattuale del sindacato italiano.

Mi guardo bene dal ridurre la linea dello scambio alla sua degenerazione estrema, denunciata da Bruno Trentin nella conferenza di programma della Cgil. Trentin dice che in molti casi si è giunti a scambiare una legittimazione qualsiasi del sindacato con la manomissione di diritti indisponibili delle lavoratrici e dei lavoratori.

All'origine della politica dello scambio c'era un disegno difensivo, ma politicamente ambizioso, apertamente perseguito da Pierre Carniti, Giorgio Benvenuto e Luciano Lama che sono stati gli artefici della **svolta dell'Eur**. Da un lato si pensava che, contenendo il salario, si potesse meglio difendere l'occupazione, ma dall'altro lato l'obiettivo era di rimanere protagonisti del processo sociale. *Governare il cambiamento, stare dentro i processi*, senza farsi ricacciare in una posizione subalterna: ricordiamo le parole d'ordine che esprimevano il senso più profondo di quella fase.

Questa operazione è riuscita? A quasi vent'anni dall'assemblea dell'Eur bisognerà pure trarre un bilancio. No. La linea dello scambio ha fallito il suo obiettivo principale. L'occupazione è diminuita, la condizione di lavoro peggiorata, la soggettività sindacale nell'impresa è spesso gravemente compromessa. La vicenda delle pensioni è, quindi, una verifica conclusiva per noi. La Cgil ha la nostra stessa opinione? Capite che questo è molto importante saperlo, dato che noi pensiamo che i congressi che dicono tutto e niente e non sono impegnativi per nessuno sono finiti.

1.3 Una seconda verifica l'abbiamo trovata nella **contrattazione aziendale**. Il contratto nazionale del '94, sulla base del sistema contrattuale definito nell'accordo del 23 luglio 1993, aveva delineato i tre criteri essenziali - redditività, produttività e qualità - in base ai quali

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

costruire il premio di risultato. La Federmeccanica ha deciso invece che vi era un unico criterio: la redditività. Ma che cosa vuol dire legare il salario solo alla redditività? Che legame c'è tra il salario legato alla redditività e il lavoro? Non c'è più alcun legame. La redditività è semplicemente un'espressione del bilancio dell'impresa e, quindi, il salario viene riferito esclusivamente agli andamenti dell'impresa.

Di fronte a questa rigida linea della Federmeccanica, la Fiom aveva lanciato un grido d'allarme nell'assemblea nazionale di Maratea. Senza un forte recupero di soggettività del sindacato, la pressione delle imprese avrebbe rischiato di travolgere gli argini, e anche le Rsu, strumentalizzando la diffusa richiesta dei lavoratori di avere comunque un risultato salariale. E avrebbe compromesso per il presente e per il futuro la qualità della contrattazione aziendale. Dobbiamo dire che l'orientamento definito a Maratea è servito a correggere, ma solo parzialmente, l'andamento della contrattazione.

La nostra impostazione è riuscita ad affermarsi solo in limitate aree territoriali e in alcune aziende. In alcuni grandi gruppi industriali, in interi sistemi di piccola e media impresa dell'area del nord-est, in molte zone del nord, l'unico problema era quello di prendere un po' di soldi. E scrivere comunque qualcosa - in questo caso scrive sempre l'azienda, naturalmente - per firmare gli accordi e poter dire che, tutto sommato, avevamo qualcosa in più. Io mi chiedo: qualcosa in più o qualcosa in meno?

Me lo chiedo perché in quelle situazioni da molti anni non si discute più di condizioni di lavoro, di tempi di lavoro, della prestazione di lavoro. La condizione di lavoro viene scambiata non una, ma due o tre volte, per avere in cambio un pezzo di salario, magari legato alla presenza, e che per giunta spesso è evanescente. Quando va bene, c'è; quando non va bene, ti tolgono anche quello che ti hanno dato! Ma voi pensate davvero che il sindacato possa resistere a lungo in queste condizioni? Quando gli aumenti di merito e le erogazioni unilaterali dell'impresa diventano, per una parte dei lavoratori, molto più consistenti dei risultati della contrattazione che noi facciamo? Quando l'impresa, attraverso questo salario consolida i suoi rapporti diretti con i lavoratori che considera centrali per il processo produttivo? Pensate che il sindacato possa sopravvivere più di tanto in una situazione come questa? Io no e per questa ragione penso che sottoscrivere i *diktat* delle aziende non sia un atto di saggezza, ma una scelta dissennata, perché liquidare la contrattazione alla fine vuol dire distruggere il sindacato!

In altre situazioni abbiamo ottenuto compromessi più onorevoli. La scelta, per esempio, di costruire degli zoccoli di consolidamento di parti dell'aumento salariale è stata giusta. Ma io voglio sottolineare che il nodo della questione non è tanto la flessibilità del salario. Noi siamo contrari al

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

salario evanescente, non a quello flessibile. Se invece di avere un rapporto con il processo produttivo, l'organizzazione della produzione, la qualità del processo e dei prodotti, il salario ha un rapporto solo con le determinazioni della redditività, allora vuol dire che si è tagliato l'ultimo legame tra il lavoro che fai e il salario che prendi. **Il salario diventa l'unica variabile dipendente dalla redditività d'impresa.**

1.4 In molti casi abbiamo così perso il rapporto con il lavoro. Il lavoro non è più il soggetto della contrattazione. Sparisce dagli accordi e soltanto i bilanci diventano l'arena entro cui ci si confronta e si discute per avere un po' di soldi. Se il lavoro diventa il costo del lavoro e questo è una voce del bilancio io, sinceramente, il lavoro non lo vedo più. E ci chiediamo come mai il lavoro industriale viene svalutato, come sia possibile che gli sia stato sottratto il diritto alla visibilità, il primo fondamentale diritto delle società moderne? Non ci viene il dubbio che stiamo, con le nostre mani, dando un contributo a questo processo?

Se siamo arrivati al punto di accettare che il salario è l'unica variabile dipendente dell'impresa, non vi chiedete perché ci siamo ancora? Se la contrattazione si riduce a una pura operazione matematica sulla redditività, del sindacato se ne può anche fare a meno. Credo che questo problema tra di noi non sia ancora stato risolto. Ci sono interi settori che hanno tranquillamente contrattato in questo modo e ne sono persino contenti. Capisco che può capitare di scambiare la redditività con la produttività del lavoro: in tempi come questi non si può essere così pignoli! Rimane, in tutti i casi, il fatto che la Cgil in questo congresso dovrà pure decidere quale è la sua posizione.

Alla Fiat la prima rottura tra Fiom e Fim, Uilm e Fismic è avvenuta nel merito, proprio su questo punto: **se il salario ha ancora un rapporto con il lavoro oppure no**. Dopo una lunga discussione, eravamo riusciti a inserire nella piattaforma unitaria una rivendicazione che riferiva il salario alla qualità dei processi produttivi e dei prodotti. La Fiat ha brutalmente stralciato questa richiesta. Ci ha detto di no, perché non si fida né delle Rsu, né dei lavoratori, e perché questo avrebbe voluto dire discutere nei reparti. *"Non vogliamo tornare agli anni Settanta"*, ci hanno spiegato. La rivendicazione era unitaria. Siamo stati lasciati soli a difenderla e così, per poter fare l'accordo, la qualità è stata eliminata.

1.5 La terza verifica la troviamo nella trattativa per il secondo biennio del **contratto nazionale**. Anche in questo caso Fim, Fiom e Uilm hanno avanzato una richiesta che tiene rigorosamente conto dei criteri stabiliti dall'accordo del 23 luglio. La Federmeccanica risponde che siccome

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

bisogna considerare anche l'andamento del settore e dell'inflazione importata, non ci può essere il recupero della differenza tra l'inflazione programmata e l'inflazione reale. Questa differenza è oggi pari a quattro punti. La posizione della Federmeccanica rende matematicamente impossibile il recupero del salario perduto.

Non siamo di fronte a un passaggio banale. Se il salario diventa l'unica variabile dipendente dall'andamento dell'impresa - per la contrattazione aziendale - o del sistema di imprese - per il contratto nazionale - noi siamo al definitivo superamento concettuale e reale del rapporto tra salario e produttività. Del fatto, cioè, che una parte consistente dell'aumento della produttività del lavoro dovesse tornare al lavoro attraverso un aumento dei salari e/o dell'occupazione. La produttività industriale in Italia ha registrato negli ultimi anni aumenti vertiginosi, ma questo fatto di per sé non deve avere, per la Federmeccanica, alcun rapporto con l'andamento dei salari. L'idea che l'impresa sequestra per sé, per le esigenze della sua competizione, il risultato di tutta la produttività del lavoro spiega cosa vuol dire concretamente la centralità dell'impresa.

L'inflazione è causata largamente dall'aumento dei prezzi industriali, che sono cresciuti tre volte di più dell'inflazione programmata. Permettetemi di aggiungere che il ragionamento che viene fatto sull'inflazione importata dalla Federmeccanica è un insulto alla logica, un puro atto di arroganza delle imprese che pretendono di stabilire da sole regole e convenienze di quella che dovrebbe essere una politica di tutti i redditi. L'accordo del 31 luglio 1992 - che, lo dico di sfuggita, non è stato sottoposto a una consultazione per il semplice motivo che non sarebbe mai stato approvato - liquidava la scala mobile e bloccava per due anni la contrattazione aziendale. Tutti i firmatari, in primo luogo il governo Amato, ma anche imprenditori e sindacati, dissero che era un drammatico sacrificio di cui il lavoro dipendente doveva farsi carico per impedire la bancarotta del Paese e, soprattutto, la svalutazione della lira.

Poche settimane dopo, lo stesso governo decideva la svalutazione, un provvedimento inevitabile - disse - e che probabilmente era già all'ordine del giorno da molti mesi. La svalutazione fu accompagnata dalla più imponente manovra di taglio della spesa pubblica degli ultimi decenni. Da allora le imprese italiane hanno approfittato largamente del vantaggio competitivo offerto dalla svalutazione, per realizzare profitti, che sono stati consistenti già durante la recessione del '93 e che sono poi esplosi con la ripresa produttiva. Naturalmente, la diminuzione del valore della lira rispetto al marco e al dollaro, se ha favorito le esportazioni, ha però fatto costare di più le importazioni, sia in materie prime che in semilavorati. Anche questo ha provocato una forte ripresa dell'inflazione.

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

Ora Confindustria e Federmeccanica non hanno alcun dubbio su come redistribuire costi e benefici di questa politica economica: il vantaggio delle svalutazione l'hanno già incassato le imprese, il prezzo dell'inflazione importata l'hanno pagato i lavoratori dipendenti con una riduzione dei loro salari. A questo proposito è bene ringraziare il governatore della Banca d'Italia che ha ristabilito la verità dei fatti: negli ultimi tre anni si è determinata in Italia una sproporzione abissale, che non trova paragoni nell'area dell'Ocse, tra la crescita dei profitti e la diminuzione dei salari.

Eppure la Federmeccanica ha aperto la trattativa dicendoci: "*Cambiate la piattaforma e poi possiamo discutere*". Io vi chiedo: c'è qualcuno di voi che pensa che possiamo tornare indietro? Per quanto mi riguarda, ho già avuto occasione di dire che io non torno indietro. La Fiom non torna indietro. Esaurita la fase di raffreddamento del conflitto dovremo affrontare la vertenza con tutta l'energia che la situazione impone e chiedere ai metalmeccanici italiani di scioperare per difendere i salari e per salvaguardare un bene ancora più prezioso, l'esistenza di un contratto nazionale che proprio attraverso la tutela del salario reale è uno strumento essenziale di solidarietà tra tutti i lavoratori. Questo è l'unico modo per difendere il 23 luglio.

1.6 I padroni, infatti, non stanno manovrando semplicemente per giocare al ribasso sulla nostra richiesta. Ma vogliono affermare con tutta la forza necessaria un punto per loro di principio: non si fa più nessuna contrattazione in Italia che non dipenda strettamente dagli andamenti delle imprese. Che l'**accordo del 23 luglio** dica che il contratto nazionale garantisce l'invarianza del salario reale, non gliene importa assolutamente nulla. Non lo nascondono, anzi Federmeccanica lo ripete spesso al tavolo delle trattative: "*Noi sul 23 luglio non eravamo d'accordo...*".

Questo è uno dei nodi che il congresso deve sciogliere. In questa trattativa non ci giochiamo solo le 262 mila lire, ci giochiamo l'intera strategia del 23 luglio e lo stesso contratto nazionale del '94.

A suo tempo io ho votato a favore dell'accordo del 23 luglio perché ho pensato che, dopo la sconfitta del 31 luglio e la perdita della scala mobile, diventasse prioritaria la difesa del salario dall'inflazione. L'accordo del 23 luglio prevedeva una strumentazione di sostanziale difesa dei salari. Non ho mai pensato che fosse semplice farlo applicare, perché non ho mai seriamente creduto che il padronato italiano accettasse una interpretazione che, tutto sommato e non senza contraddizioni, avrebbe permesso una gestione abbastanza equilibrata della fase sociale e politica che stiamo attraversando.

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

La Confindustria da tempo considera ogni accordo un vincolo troppo forte. Fai un accordo, ma quando lo vuoi applicare, ti spiegano che sei troppo rigido. Per loro, ormai, gli accordi si possono cambiare ogni mese e si può sempre farne uno peggiore. Questa volta noi a questo gioco non ci stiamo.

Fim, Fiom e Uilm, commentando l'ultimo incontro con la Federmeccanica, hanno parlato di *distanze siderali*. Trovo l'espressione particolarmente appropriata a descrivere la situazione. E allora noi che cosa pensiamo di fare? Ingoiamo o andiamo avanti? Noi siamo assolutamente per andare avanti. Nessuno ci può garantire che vinceremo, ma io penso che se riusciamo a reggere seriamente questa prova e a fare il contratto, si aprirebbe una fase nuova per le relazioni sindacali in Italia. Questo risultato porterebbe a confermare che i criteri che sono stati contrattati non sono una cosa che è nelle mani delle imprese, che li possono modificare quando e come vogliono. Se noi riuscissimo a fare questa semplice cosa, difendendo e affermando questo principio di stabilità delle relazioni sindacali, noi apriremmo la strada a una modifica del quadro sociale del nostro Paese. Perché dimostreremmo un fatto nuovo: che il movimento sindacale italiano è in grado di reggere un confronto diretto con il grande padronato ed essere all'altezza di questa sfida.

Non chiediamo in questo caso alla Cgil o alla Cisl e alla Uil di essere solidali con i metalmeccanici - questo è scontato - chiediamo alle confederazioni di lasciarci fare, di avere cioè tutta l'autonomia sufficiente per poter affrontare questa sfida, senza invocazioni al senso di responsabilità, agli interessi generali del Paese, che non esistono. Esistono gli interessi generali delle classi o dei ceti sociali, scegliete voi la terminologia che preferite, e gli interessi generali del Paese sono semmai il risultato della mediazione e del confronto, di una possibile composizione di questi interessi in conflitto tra loro.

Se, però, noi meccanici non riuscissimo a sbloccare la trattativa, penso che a quel punto la Cgil dovrebbe sostenere con tutta la sua forza il contratto. La Cgil, la Cisl e la Uil.

L'impianto strategico dell'accordo del 23 luglio è sottoposto a una **verifica cruciale**. Nella contrattazione aziendale abbiamo cercato di affermare e di difendere - anche se ci siamo riusciti solo parzialmente - l'esistenza di un secondo livello di contrattazione pieno. In tutti i casi consideriamo l'acquisizione di un sistema contrattuale basato su due livelli come un dato strutturale e permanente. Per ciò che concerne la politica salariale noi abbiamo accettato di contenere gli aumenti contrattuali entro i tetti di inflazione programmata dal governo, purché la verifica del secondo biennio permettesse il recupero dell'eventuale scarto tra inflazione programmata e inflazione reale. Questo scarto si è

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

verificato. E' chiaro che se non riusciremo ad ottenere il pieno rispetto di quanto concordato si determinerà non solo la crisi dell'accordo del 23 luglio. Tutta la politica dei redditi andrebbe definitivamente in crisi.

A quel punto - e solo a quel punto - diventerebbe inevitabile una nuova strategia sui salari e un nuovo quadro contrattuale. Alcune proposte sono già state avanzate e, comunque, il sindacato non può servire a programmare la riduzione dei salari.

1.7 Tra i compiti del congresso c'è anche la necessità di definire la nostra politica contrattuale. Abbiamo due anni di tempo per preparare quello che dovrà essere **un contratto di svolta**. Ne discuteremo accuratamente gli obiettivi, non solo con l'elaborazione rigorosa di proposte da parte dei gruppi dirigenti di Fim, Fiom e Uilm, ma con una discussione nelle fabbriche, che sia capace di coinvolgere le Rsu, i militanti, e di parlare all'insieme dei metalmeccanici.

Noi sottoponiamo al dibattito della Fiom e al confronto con le altre organizzazioni la proposta di mettere al centro del prossimo contratto due grandi obiettivi unificanti:

- a) la riduzione generale dell'orario settimanale di lavoro a parità di salario a 35 ore medie per tutti i metalmeccanici;
- b) la lotta contro la precarizzazione del lavoro e la frammentazione dei contratti atipici, attraverso la ricontrattualizzazione di tutte le forme di lavoro, poiché il precariato riguarda non solo i lavori semplici ma anche quelli complessi.

1.8 Per quanto riguarda la questione dell'orario, vogliamo ottenere una **riduzione** effettiva dell'**orario di lavoro** settimanale. Quando diciamo 35 ore medie, proponiamo una riduzione d'orario per tutti, ma non nella stessa quantità. La riduzione sarà proporzionale all'intensità e alla faticosità dei lavori. La riduzione dell'orario può infatti essere usata per intervenire sulla condizione di lavoro.

Naturalmente, la riduzione dell'orario può contribuire anche a ridurre la disoccupazione, soprattutto se sarà accompagnata da una modifica dell'orario legale a 39 ore settimanali e da un'azione efficace contro il lavoro straordinario, anche con interventi di carattere legislativo che lo rendano più costoso per le aziende.

Nella Conferenza europea tripartita sui temi della disoccupazione in Europa Sergio Cofferati è stato l'unico a sostenere la necessità di ridurre l'orario di lavoro.

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

La conquista delle 35 ore nell'industria implica una battaglia politica e culturale di vaste dimensioni, e quindi ci sarà bisogno prima di tutto del coinvolgimento e della validazione preventiva delle lavoratrici e dei lavoratori. Ai più scettici facciamo osservare che questa proposta è l'unica che riesce a combinare il problema dell'occupazione con quello della condizione e della qualità del lavoro e, proprio per questa ragione, può riunificare occupati e disoccupati, può offrire un messaggio di solidarietà e di speranza ai tantissimi giovani e donne che oggi non vedono alcuna prospettiva se non un po' di lavoro precario.

A chi ci spiega che ridurre l'orario ridurrebbe anche la competitività dell'industria italiana, facciamo notare che in Germania si è consolidato il regime delle 35 ore e che il problema è all'ordine del giorno in tutta Europa. E' particolarmente acuto in Italia, dopo quindici anni di investimenti in ristrutturazioni a risparmio di lavoro, con il tasso di disoccupazione più elevato della media europea e con il fatto che la settimana lavorativa degli occupati è ben oltre le 40 ore.

1.9 Il secondo obiettivo è quello di **rappresentare tutto il lavoro**. Per raggiungerlo bisogna restituire al contratto nazionale la sua funzione di garanzia di un quadro comune di diritti, che è stato seriamente logorato. Negli ultimi anni le forme di lavoro che i giuslavoristi chiamano atipico, per distinguerle dal contratto a tempo indeterminato, sono enormemente cresciute, fino a rappresentare in molte aziende una quota assai significativa della forza lavoro. E sono quasi l'unica porta attraverso la quale entrano al lavoro le nuove generazioni.

Formazione e lavoro, contratto a termine, part time orizzontale e verticale, attraverso un progressivo svuotamento del fine originario di ciascuno di questi contratti, dovuta alla spinta della *deregulation* e a comportamenti spesso irresponsabili anche da parte nostra, hanno ormai assunto le caratteristiche di forme contrattuali autonome e concorrenziali con il contratto a tempo indeterminato. Quasi sempre i giovani assunti con questi contratti si trovano nella stessa fabbrica a fare lo stesso, identico lavoro degli altri, ma con un salario inferiore, una qualifica più bassa, minori diritti e tutele. Per esempio, possono essere licenziati in qualsiasi momento.

Non si può più andare avanti così. Bisogna invertire una tendenza che non solo espone una fascia crescente di lavoro precario al totale ricatto delle aziende, ma induce nella stessa contrattazione sindacale spinte all'egoismo corporativo, alla frantumazione del lavoro e alla contrapposizione degli interessi. In quante aziende di fronte alla richiesta di aumento dell'utilizzazione degli impianti e dei turni, i lavoratori a tempo indeterminato, magari con la benedizione delle Rsu e del sindacato,

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

hanno scaricato sui giovani precari questo problema? Per cui nella stessa azienda c'è una maggioranza che lavora dal lunedì al venerdì e una minoranza di giovani che lavora il sabato e la domenica. Voi capite che in queste condizioni rappresentare tutti può diventare molto difficile per il sindacato: ecco perché noi abbiamo un bisogno vitale di aprire una strada nuova anche su questo fronte.

Noi pensiamo che la strada possa essere quella di ricomporre dentro un solo contratto di lavoro tutte queste forme atipiche. Questo contratto potrà prevedere, ma al suo interno, delle flessibilità, ma garantendo a tutti un quadro comune e certo di diritti e tutele. Per contribuire alla lotta contro le forme di lavoro nero e illegale - abbiamo visto che l'Italia è tra i primi in Europa, a fianco di Portogallo e Turchia, nello sfruttamento del lavoro dei fanciulli - bisogna anche fare pulizia nell'area del lavoro legale.

Porsi l'obiettivo di rappresentare tutto il lavoro, significa anche guardare alla fasce di più alta qualificazione e professionalità, ai lavori di progettazione e di ricerca, che sono caratterizzati da elementi di autonomia nella gestione della propria attività lavorativa e del tempo di lavoro. Questa area di lavori ormai costituisce, soprattutto nelle aree metropolitane, un settore in crescita ed esprime bisogni che sindacalmente non siamo ancora riusciti a rappresentare in modo efficace.

Anche in questa area si ripresentano, in forme diverse, i rischi di una condizione di moderno precariato ad alta tecnologia e anche per questa ragione siamo nettamente contrari alla proposta della Confindustria di istituire una nuova figura - il lavoratore *coordinato* - da contrapporre, naturalmente, al lavoratore subordinato. Infatti i margini di autonomia gestionale di questi lavoratori, che è giusto riconoscere anche nel contratto, rimangono duramente dentro i confini del ciclo industriale dell'impresa, vincolati anche se in forme più elastiche ai tempi di attraversamento del prodotto. Per questo motivo la proposta della Confindustria nasconde un'operazione ideologica e, in fondo, antisindacale.

Non siamo affatto disposti a ridurre progressivamente l'area di lavoro che rappresentiamo. Non ci arrendiamo all'idea di rappresentare solo una parte dei lavoratori occupati stabilmente nell'impresa e, anzi, siamo alla ricerca di strumenti e innovazioni contrattuali che ci consentano di allargare, in tutte le direzioni, la nostra capacità di rappresentare tutto il lavoro.

Risponde a questo stesso obiettivo il lavoro di ricerca che stiamo sviluppando su una forma nuova di lavoro a distanza, ma sempre connesso al ciclo industriale, come il **telelavoro** o, più ancora, la proposta di una grande iniziativa unitaria di sindacalizzazione e - anche qui - di

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

ricontrattualizzazione - nel settore cruciale dell'**artigianato** e della microimpresa dove vive e lavora la maggioranza del moderno precariato industriale. Qui è necessario superare un modello contrattuale che scambia il riconoscimento formale del sindacato con il fatto che esso rinunci ad entrare nei luoghi di lavoro. Anche su questo tema voi trovate tra i materiali congressuali una elaborazione cui attribuiamo un significativo valore strategico.

Non siamo dunque fermi, vogliamo riprendere in mano l'iniziativa. La riduzione dell'orario e la contrattualizzazione del lavoro precario e delle nuove forme di lavoro sono i principali obiettivi del prossimo contratto. Credo che l'indicazione di obiettivi di questa importanza dimostri che noi respingiamo l'idea di un graduale svuotamento del peso del contratto nazionale di categoria. Al contrario, la situazione attuale, con le nuove possibilità ma anche i rischi di frantumazione che presenta, rende ancora più stringente la necessità di dare una dimensione più forte al contratto, come strumento fondamentale - primario - per la costruzione della solidarietà tra tutti i metalmeccanici.

2. La società e la politica; l'indipendenza e l'unità del sindacato

2.1 La seconda parte del ragionamento riguarda la situazione sociale e politica del Paese, le grandi questioni dell'occupazione e del Mezzogiorno, e quindi le prospettive generali dei metalmeccanici e del movimento sindacale italiano. E' possibile oggi fare **una diagnosi del quadro sociale**, capire dove sta andando la società italiana? E come si può farlo senza scadere nelle interpretazioni di comodo, che non spiegano mai nulla, ma che i grandi poteri e i *mass media* impongono, ritornando, invece, ai dati strutturali che caratterizzano le dinamiche dell'economia e della società?

Tra le fonti di dati più aggiornate, c'è un documento dell'Istituto nazionale di statistica, **La situazione del Paese nel 1995**. E' una fotografia nitida, che mostra in modo esauriente ciò che sta accadendo. I dati parlano un linguaggio così crudo, che dalla loro lettura è facile risalire alle tendenze di fondo, le stesse che abbiamo individuato nella seconda parte del nostro documento programmatico. Mi ha molto colpito il fatto che, pur nel costume inevitabilmente e scientificamente "neutrale" dell'Istat, ci si interroghi sulla *sostenibilità* del mutamento in corso. Si potrebbe dire, in altre parole: la società italiana, senza un deciso cambio di indirizzo politico generale, è in grado di sopportare i durissimi costi sociali della globalizzazione?

Il documento, quindi, è di grande interesse e l'abbiamo letto con attenzione, perché sulla stampa italiana e nel dibattito politico gli studi dell'Istat fanno di solito la stessa fine dei dati annuali sull'evasione fiscale: se ne parla per un giorno, magari con qualche titolo a effetto, e subito si sprofonda di nuovo nella quotidiana pattumiera del nulla.

Che cosa ci dice l'Istat? Quali sono gli effetti della ripresa? Il Prodotto interno lordo cresce nel '95 del 3 per cento, più della media dei Paesi dell'Unione europea e di quelli dell'area Ocse. Ma la caratteristica comune delle economie industrializzate è l'incapacità di tradurre la ripresa produttiva in nuove occasioni di lavoro. Il **tasso di disoccupazione** rimane inchiodato al 12,2 per cento, lo stesso dell'anno precedente. Il rapporto tra il deficit pubblico e il Pil, il più importante tra i parametri di convergenza del Trattato di Maastricht, è diminuito di due punti in due anni. E' in atto una forte **redistribuzione del reddito** a favore del lavoro autonomo e dei redditi da capitale e a sfavore del lavoro dipendente che non riesce neppure a recuperare il potere d'acquisto dei salari eroso dall'inflazione. La quota dei profitti sul valore aggiunto è aumentata di sei punti in tre anni. Mentre il reddito del lavoro autonomo cresce dell'8 per cento, i consumi delle famiglie riescono a crescere solo dell'1,7 per cento. Persino il dato più positivo, un avanzo primario molto consistente (lo stato

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

incassa dai contribuenti più di quanto spende) nasconde una redistribuzione a favore dei più forti. Con l'avanzo primario infatti lo stato paga una parte degli interessi sui titoli del debito pubblico e si ha quindi un trasferimento netto di risorse dalla platea di tutti i contribuenti al gruppo, più ristretto, dei detentori dei Bot, i quali per il 70 per cento sono concentrati al Nord.

Gli **squilibri territoriali** tra le diverse aree del Paese sono in forte aumento. Il tasso di disoccupazione è al 5,9 per cento nel Nord-Est, al 7,4 per cento del Nord-Ovest, al 10,3 per cento del Centro, al 21 per cento del Sud. La disoccupazione giovanile è al 15 per cento nel Nord-Est, al 22,4 per cento nel Nord-Ovest, al 34 per cento nel Centro e al 55,3 per cento al Sud. Il valore aggiunto per unità di lavoro nel Centro-Nord è di 44 milioni, contro meno di 35 del Mezzogiorno. Il reddito medio lordo dei lavoratori dipendenti al Centro-Nord è di circa 46 milioni di lire, mentre al Sud scende a meno di 39 milioni. I differenziali territoriali del costo del lavoro per unità di prodotto hanno consentito negli ultimi quindici anni di controbilanciare la minore produttività delle imprese del Mezzogiorno. Ciò ha determinato condizioni particolarmente positive per la redditività dell'industria manifatturiera meridionale.

Chi propone le gabbie salariali al Sud o qualche forma di salario d'ingresso dovrebbe chiedersi come mai il costo del lavoro al Sud è più basso da decenni, ha persino determinato un risultato di redditività per le imprese meridionali, e tuttavia non ha impedito la desertificazione industriale del Mezzogiorno. Ma ritorneremo su questo punto.

Nel **Mezzogiorno** è maggiore il peso del lavoro non regolare, che rappresenta più di un terzo del totale dell'occupazione, mentre al Centro-Nord è al 18 per cento. Entrambi queste percentuali sono nettamente cresciute negli ultimi quindici anni. Oltre il 10 per cento delle famiglie è sotto la soglia di povertà e il divario di spesa tra la fascia delle famiglie più ricche e le più povere è pari al rapporto da uno a otto. Le distanze sociali e le disuguaglianze sono dunque in fortissimo aumento. La povertà si concentra in alcuni strati della popolazione: famiglie numerose, con basso titolo di studio, residenti nel Mezzogiorno. Il tasso di povertà del Sud supera il 20 per cento, il doppio della media nazionale, ed è al 4 per cento al Nord. Il confronto tra la disponibilità di infrastrutture conferma una assoluta sottodotazione delle regioni del Mezzogiorno, mentre mette in luce una situazione più contrastante nel Centro-Nord.

Io qui vedo bene, in tutta la sua drammaticità, la questione meridionale. Non riesco proprio a vedere - sarà un mio difetto di comprensione, non lo nego - ma mi sfugge l'esistenza di una questione settentrionale.

Le **donne** continuano a sopportare un carico elevatissimo. Il tasso di disoccupazione femminile è al 16 per cento, molto più alto della media, ed è impressionante, oltre il 50 per cento, nel Mezzogiorno. Per le donne

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

che un lavoro ce l'hanno la necessità di ricoprire un doppio ruolo, incluso cioè il lavoro familiare, produce dei carichi di lavoro complessivo che supera le 70 ore settimanali per il 40 per cento delle donne che per le statistiche si definiscono multiruolo, e di oltre 60 ore alla settimana per il 60 per cento. E' un dato che fa riflettere e dimostra che le carenze dello Stato sociale continuano a scaricarsi pesantemente sulla famiglia e, in particolare, sulla donna, cui è ancora delegata una parte importante del lavoro di cura e di assistenza.

2.2 Ma guardiamo pure all'intero Paese e alle miracolose *performances* dell'industria del Nord-Est. Il sistema industriale italiano ha una intensità di innovazione tecnologica che è sostanzialmente inferiore a quella dei maggiori Paesi avanzati. Tra i Paesi dell'Ocse l'Italia è al sedicesimo posto. Nel 1993 solo l'1,32 per cento del Pil è stato destinato alla **ricerca e sviluppo** e i dati di previsione per il '94 indicano un ulteriore calo. Nel 1993 la spesa per ricerca e sviluppo effettuata dalle imprese al proprio interno e con proprie risorse è diminuita di quasi sei punti rispetto al '92 e la flessione - ciò che è ancora più indicativo - si è prolungata anche nel '94 e nel '95, nonostante la ripresa produttiva e l'esplosione dei fatturati e dei profitti. Questo declino della ricerca industriale è in parte dovuto alla riduzione dei contributi pubblici. Tra il '90 e il '93, per effetto dell'esaurirsi di alcuni fondi (il Fondo per la ricerca applicata e il Fondo rotativo per l'innovazione tecnologica) la quota di finanziamento pubblico sulla spesa per ricerca e sviluppo delle imprese si è ridotta dal 20 al 13 per cento. Che cosa hanno fatto le imprese? Hanno semplicemente tagliato le loro spese, in proporzione alla diminuzione del sostegno pubblico. Vedete che quando noi diciamo alle imprese che per loro la ricerca e la formazione sono un costo, e non un investimento, non facciamo poi troppa demagogia.

Serve un'ulteriore prova? Dal '90 al '93 gli addetti alla ricerca nelle imprese sono diminuiti dell'8 per cento. Sono 5.550 ricercatori e tecnici che non ci sono più, una risorsa strategica per il futuro dell'industria italiana è stata semplicemente dispersa e distrutta. L'Italia è l'unico paese industrializzato che ha fatto registrare un regresso di tali proporzioni. E' curioso pensare che quando la Fiom, la Fim e la Uilm nell'autunno scorso hanno detto all'Olivetti - no, questa volta non ti consentiamo più di tagliare, perché a forza di ridimensionamenti si stanno distruggendo le risorse indispensabili per un possibile rilancio dell'informatica - siamo stati accusati di un sussulto di massimalismo.

Ma torniamo agli ultimi dati. Mi scuso per la pedanteria, ma non capita tanto spesso di potersi confrontare con una analisi così precisa della situazione. Nell'arco di un decennio - gli anni Ottanta - si è verificata all'interno del lavoro dipendente una crescita delle qualifiche impiegatizie e una riduzione di quelle operaie. Ma in Italia, al contrario di quanto è

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

accaduto negli altri Paesi dell'Ocse, l'aumento della qualifiche va ascritto più alla riallocazione dell'occupazione tra i vari settori che non alla crescita di posizioni lavorative qualificate all'interno di ciascun settore.

Soltanto le grandi imprese considerano la **formazione** una risorsa strategica. Mentre il 90 per cento delle imprese con più di mille addetti fa formazione, la percentuale precipita all'8 per cento per le imprese tra i 10 e i 20 addetti. Lasciando perdere le microimprese, per le quali ovviamente il problema è soprattutto quello di un intervento pubblico delle regioni che in Italia manca o è debolissimo, nel totale delle imprese con più di dieci addetti solo il 15 per cento delle imprese, una su sette, ha provveduto in qualche modo alla formazione del proprio personale.

Infine, i dati sull'**istruzione**. Si conferma una cosa risaputa: l'Italia ha uno dei tassi di abbandono più alti d'Europa per l'università (solo 30 immatricolati su 100 raggiungono la laurea), mentre crescono gli abbandoni nelle scuole superiori e anche nella scuola dell'obbligo. Ma l'elemento nuovo è che il numero di coloro che si iscrivono all'università, che era stato in costante aumento fin dal dopoguerra, a partire dall'anno accademico 1994-95 ha fatto registrare una preoccupante inversione di tendenza. Le iscrizioni sono crollate del 5 per cento in un solo anno e hanno continuato a diminuire anche lo scorso anno. L'Istat fa rilevare che un regresso così consistente e rapido non può essere attribuito soltanto a cause demografiche e alla conseguente diminuzione dei diplomati della scuola superiore. Ci si iscrive di meno all'università, sia perché per molti il costo degli studi è diventato troppo alto, sia perché, anche per colpa di una propaganda irresponsabile sulle prospettive della disoccupazione intellettuale, non si crede più che la laurea possa facilitare la ricerca di un lavoro.

Ricordate che di fronte a questi dati ci sia mai stato in Italia un dibattito, non dico dell'intensità fastidiosa cui arrivano certe baruffe televisive, ma una discussione di un qualche rilievo in grado di scuotere l'attenzione di un paese che a noi sembra impaurito eppure distratto? Guardate che gli investimenti nell'istruzione, come i disinvestimenti del resto, non possono ovviamente far sentire i loro effetti positivi o negativi nell'immediato. Ma un paese che senza fare una piega decide di smettere di investire nella ricerca e nella formazione, cioè nel fattore che farà la differenza tra la qualità dei sistemi economici e sociali dei prossimi decenni - gli studiosi che non sono d'accordo su nulla, sono d'accordo tutti su questo punto - è un paese che ha già scelto l'albero al quale impiccarsi: un inseguimento impossibile dei paesi di recente industrializzazione sul terreno dei costi e, prima di tutto, del costo del lavoro. Ha davvero ragione Romano Prodi quando indica nella scuola, nella formazione, nella ricerca una delle priorità essenziali dell'agenda del nuovo governo.

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

2.3 L'elemento più preoccupante del quadro sociale che emerge dal Rapporto Istat è sicuramente quello dell'occupazione. L'Italia, come gli altri Paesi europei, ha ormai un dato di **disoccupazione strutturale di massa** che è la conseguenza dell'ortodossia economica che ha dominato in Europa nell'ultimo decennio. Una linea monetarista, dettata soprattutto dalle banche centrali, che gioca tutto sul controllo dell'inflazione e del costo del lavoro. Si tratta dello stesso orientamento che ha dettato i parametri di convergenza di Maastricht e che ha segnato il progressivo declino di una ipotesi come quella del piano Delors, che aveva invece cercato di tenere in equilibrio i problemi monetari e le questioni sociali.

Guardando i dati Istat si può persino capire l'allarmismo della Confindustria e delle grandi imprese, a partire ancora una volta dalla Fiat, di fronte al recupero della lira. Che la ripresa produttiva dell'industria italiana fosse quasi esclusivamente fondata sulla svalutazione, che premiasse soprattutto i settori tradizionali e maturi del nostro apparato industriale, che la grande occasione della ripresa sia stata gettata al vento e abbia solo gonfiato i profitti anziché essere utilizzata per riposizionare l'industria italiana almeno in alcuni settori strategici: tutto questo ci era noto da tempo. Infatti, il nostro documento contiene un giudizio giustamente impietoso sullo stato dell'industria nazionale e sulle responsabilità degli imprenditori, dei managers e dei governi.

Ma ora che l'effetto della svalutazione si è esaurito, con che cosa compete l'industria italiana? Qual è la sua carta di riserva? Sono pronto a scommettere che tra un po' si tornerà a parlare di costo del lavoro, anzi la vecchia canzone è già ricominciata. Quando la Confindustria ci propone un grande patto, una grande alleanza, una nuova grande triangolazione e concertazione tra sindacati, imprenditori e governo per dare occupazione e sviluppo al Sud, che cosa ci propone alla fine: di abbassare i minimi contrattuali nel Mezzogiorno, magari temporaneamente e solo per i nuovi assunti, per offrire ai capitali di investimento un incentivo. E noi dovremmo capitolare, compiere l'ennesimo inutile sacrificio per gli interessi di chi? Il futuro del Mezzogiorno non può essere fondato sul lavoro precario. La Spagna dimostra che la precarizzazione del mercato del lavoro alla lunga produce più disoccupazione di quanta occupazione precaria riesce a creare nell'immediato.

Se bastasse determinare un differenziale di costo del lavoro per industrializzare il Mezzogiorno, oggi le regioni meridionali dovrebbero essere una specie di giungla rigogliosa e impenetrabile di imprese industriali, visto che questo differenziale c'è stato e c'è tuttora.

Davvero la Confindustria si sbaglia se crede di ingannare qualcuno. E io credo di poter interpretare tutti quanti voi se dico che la Fiom ha molto apprezzato il modo tranquillo e fermo con cui Sergio

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

Cofferati e la Cgil hanno respinto le proposte e le pressioni per introdurre le gabbie salariali, il salario d'ingresso e manomettere i contratti nazionali.

2.5 Noi abbiamo proposto nel nostro documento congressuale di passare dal concetto di autonomia a quello di **indipendenza**, con una innovazione che è al centro del congresso proprio per dare tutta la forza necessaria alla nostra proposta. Sinceramente non immaginavo che l'idea di introdurre una novità nel nostro lessico familiare provocasse tanto sconcerto. Dico subito che dobbiamo discuterne con la massima serietà, perché la nostra non è una provocazione, una di quelle sortite, che si fanno per conquistare il centro delle scene, come è abituale per la politica spettacolo. La nostra è una proposta che sottoporremo al voto del congresso della Fiom.

Naturalmente, c'è stato subito qualcuno - come poteva essere altrimenti? - che si è chiesto se la nostra fosse una dichiarazione di indipendenza dalla Cgil. No. Lasciatemi dire che noi abbiamo - questo appartiene alla migliore tradizione dei metalmeccanici - una ambizione diversa e più alta: noi proponiamo a tutto il sindacato confederale, in primo luogo alla Cgil, ma anche alla Cisl e alla Uil, di diventare un sindacato indipendente. La nostra è la proposta di un modello sindacale, di una nuova collocazione del sindacalismo confederale nella società italiana.

Non concepiamo questo passaggio come un abbandono dell'autonomia, ma come un suo rafforzamento strategico e per questo abbiamo scelto una parola - indipendenza - che ha un significato che in parte coincide con quello di autonomia e in parte è più forte e pregnante. C'è chi ci ha criticato dicendo che il nostro ragionamento è giusto, ma la scelta della parola è infelice, perché oggi chi parla di indipendenza viene immediatamente associato alla Lega. Permettetemi di osservare che uno dei difetti del pensiero debole e della cultura democratica e di sinistra di questo Paese è di lasciare alla destra le parole forti e di esercitarsi solo sugli aggettivi. Indipendenza è sicuramente una parola forte; per le persone e le aggregazioni sociali, vuol dire autonomia e libertà.

Devo dire che l'osservazione che invece mi ha più colpito, in qualche misura anche ferito, è quella di chi dice: scegliendo di mettere al centro del congresso la questione del sindacato indipendente si travisa il senso del documento, ci si indirizza ai gruppi dirigenti e non si lancia un messaggio agli iscritti alla Fiom e ai metalmeccanici. Non era meglio parlare di occupazione, sviluppo, Mezzogiorno, riforma del sindacato, democrazia, unità, difesa del salario, ruolo del lavoro, ecc., ecc.? Davvero non capisco o, forse, non ci siamo capiti. Dico che noi certo discuteremo tutti i problemi, ma pensiamo che la proposta del sindacato indipendente sia quella che li attraversa tutti, nel senso che indica la nuova forma

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

sindacale che è in grado di dare forza alla nostra proposta. Voglio dire che il sindacato solo se sarà indipendente riuscirà davvero a lottare per l'occupazione e lo sviluppo, a rimettere il Mezzogiorno al primo posto della sua agenda, a rifondarsi come nuovo soggetto democratico e unitario, a valorizzare il ruolo del lavoro. La strada dell'indipendenza è la condizione per fare tutto questo. E suppongo che tutto ciò sia di qualche interesse per gli iscritti alla Fiom e per i metalmeccanici!

D'altra parte io non sono affatto convinto che l'autonomia sia oggi presidiata in modo così saldo nel movimento sindacale italiano. E non lo dico soltanto per chi, solo due mesi fa, era completamente assorbito dall'idea di costruire un movimento politico che si collocasse al centro del sistema politico e contemporaneamente voleva fare un grande sindacato di centro. A proposito di questa ipotesi, mi limito ad osservare che negli ultimi cento anni nel mondo ci sono stati grandi sindacati di impostazione diversa e anche opposta, ma di sindacati di centro non se n'è mai visto nessuno.

2.6 L'autonomia sindacale ha avuto forza e significato in una fase diversa, quando si trattava di difendere l'autogoverno organizzativo e contrattuale del sindacato rispetto alle forze politiche di riferimento. Penso ai rapporti tra la Cgil e il Pci o il Psi, ma in realtà questo problema era comune in Europa anche alla tradizione sindacale di ispirazione socialista e socialdemocratica - si pensi al rapporto tra l'Spd e il Dgb in Germania - e ancora di più, seppure in forme diverse, tra le Trade Unions e il partito laburista inglese. Essere autonomi allora voleva dire salvaguardare l'autonomia dell'organizzazione sindacale e della politica contrattuale rispetto ai partiti dei lavoratori che, a loro volta, definivano per tutti la strategia politica generale, fermo restando che l'autonomia dai padroni è sempre stato un fatto costitutivo del sindacato stesso. Vi era, infatti, una netta divisione dei compiti, che delegava ai partiti la funzione politica, di definizione della strategia e del modello di società cui ispirarsi, e ai sindacati la funzione economica, di tutela delle condizioni salariali e sociali delle lavoratrici e dei lavoratori. E, del resto, anche la tradizione della Cisl, basti pensare al superamento dell'esperienza del collateralismo, si è configurata come autonomia "da".

Io vi chiedo: oggi questo problema può ancora essere concepito e risolto nello stesso modo? Quando si sono dissolte grandi contrapposizioni tra Est e Ovest, che hanno contrassegnato la storia del Novecento; quando sono scomparse dalla scena politica o si sono profondamente trasformate le grandi forze politiche di riferimento; quando l'affermarsi del sistema maggioritario, sia nelle città e nelle regioni che nelle elezioni del parlamento, rafforza i poteri dell'esecutivo e ridefinisce

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

quelli del parlamento, voi pensate seriamente che il problema dell'autonomia del sindacato possa porsi ancora negli stessi termini?

Del resto l'elaborazione della Cgil, con il superamento delle componenti socialista e comunista, si muoveva già in una direzione il cui sbocco, noi crediamo, è proprio la nostra proposta. Noi diciamo una cosa in più: il sindacato deve diventare indipendente, nel senso che deve essere capace di una elaborazione strategica realizzata con le sue forze, costruita con le sue risorse di analisi e di confronto, fondata sugli interessi che rappresenta, senza prendere a prestito nulla da nessuno che non siano coloro che vivono nel sindacato. Questo non significa teorizzare l'autosufficienza del movimento sindacale. Sappiamo bene che vi è una interdipendenza tra i diversi soggetti istituzionali, politici, sociali che operano nella società; ciò che vogliamo dire è che questa interdipendenza, se non è fondata sul fatto che ciascun soggetto è indipendente nella definizione di sé, del proprio progetto strategico, non c'è interdipendenza, ma c'è subalternità, soggezione a poteri che si considerano gerarchicamente superiori.

Non stiamo parlando astrattamente, perché l'affermarsi dell'una o dell'altra collocazione del sindacato rispetto ai partiti, al governo, alle imprese stesse modifica profondamente e in concreto la possibilità di difendere coloro che si rappresenta. Un sindacato indipendente si confronta con tutti, accumula la sua ricerca culturale e scientifica, il suo patrimonio di scienza ed esperienza.

Per orientare la sua strategia, il sindacato indipendente non può che avere delle sue idee sulla società. L'implosione del socialismo reale nell'Europa dell'Est non significa che il socialismo rimanga una cosa per coloro che continuano a studiare Marx. La costruzione di una società più giusta e più libera rimane l'obiettivo essenziale, dalla Rivoluzione francese in avanti, di tutti coloro che si sono proposti di trasformare la società, perché ne fanno una analisi critica.

Ma noi non possiamo pensare che il sindacato prenda a prestito la strategia dai partiti della sinistra, perché noi non siamo il sindacato della sinistra o del centro-sinistra, non siamo un sindacato di opposizione o di governo. Vogliamo essere il sindacato democratico delle lavoratrici e dei lavoratori italiani.

Non aggiungo altro su questo tema, che sarà al centro dell'attenzione di tutto il congresso per noi e per i nostri interlocutori, anche perché nel programma dei lavori è prevista una sessione specificamente dedicata alla nostra proposta del sindacato indipendente. Abbiamo invitato a questo **confronto i segretari generali** che hanno diretto la Fiom negli ultimi quaranta anni e a loro chiediamo un contributo alla nostra ricerca. Un aiuto l'avevamo chiesto anche a un altro compagno, che ha diretto la Fiom tra la fine degli anni '50 e l'inizio degli anni '60, proprio nel momento in cui questo dibattito sull'autonomia

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

cominciava a svilupparsi. Sapevamo che era molto malato e non avrebbe potuto essere presente, ma conoscendo la sua passione e la sua forza gli abbiamo scritto per chiedergli se poteva farci avere un messaggio, un suo contributo alla nostra riflessione. Non è stato possibile. Pochi giorni dopo ci è giunta la notizia della morte di Luciano Lama.

2.7 Alla proposta del nuovo sindacato indipendente è fortemente connesso il tema della **confederalità**. Che cos'è oggi una confederazione sindacale? Che cosa significa *confederare*, cioè unire soggetti diversi sulla base di un patto, quando le differenze di sesso, di etnia, di cultura, di diritti, di condizioni di lavoro e di vita tendono ad aumentare in tutta la società e anche dentro il lavoro dipendente? Qual è il ruolo di un sindacato industriale come la Fiom di fronte alla necessità di ridefinire il significato della confederalità?

A noi pare che queste domande siano cruciali per individuare la prospettiva del movimento sindacale confederale. Se nella società le distanze sociali aumentano anziché accorciarsi; se l'ideologia della competitività per sopravvivere invade anche le sfere più intime della vita personale e induce in tutta la società forme di aggressività ringhiosa spesso verso tutti gli altri; se vi è una fortissima crisi della solidarietà e una affermazione degli interessi più forti ad ogni livello della società; se si affacciano nella cultura giovanile, che è sempre una incubatrice delle tendenze di fondo della società, di tendenze inquietanti come accade nelle scuole, dove, anche tra i giovanissimi, il più debole deve essere isolato, deriso, colpito fisicamente e il più forte deve far valere la sua superiorità; se tutto questo è vero come non chiedersi: l'idea di unificare ciò che nella società appare continuamente diviso ha davvero un futuro?

Noi pensiamo che per fronteggiare positivamente questi processi il sindacato debba ritrovare il senso più profondo delle sue radici, debba cioè tornare ad essere il luogo in cui le persone si mettono insieme, si coalizzano, perché questo è il solo modo per difendere i propri interessi e affermare i propri diritti. La confederalità nasce quando capisci che l'esistenza stessa dei deboli e delle loro condizioni lede la condizione di tutti. La solidarietà infatti è una concezione generale della società. Da qui nasce la confederalità, in alternativa all'aziendalismo e al corporativismo.

Sarebbe bene liquidare una vecchia idea in base alla quale il solo luogo della confederalità sono appunto le confederazioni, mentre il sindacato industriale o delle altre categorie è inevitabilmente in una logica settoriale o, peggio, corporativa. La confederalità non è un'etichetta, non è un dato a priori, ma una capacità di mediazione e sintesi. Essa significa ricomposizione di interessi diversi, che sono anche in conflitto tra loro, e interazione tra diverse culture di cui sono portatori uomini e donne.

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

Significa riconoscere il diverso e l'altro dentro di noi e per questo parte inseparabile della nostra azione e della nostra esistenza.

Ecco perché diciamo che anche la Fiom è sindacato generale. Ma non lo è per definizione, lo è in quanto riesca volta per volta a costruire una mediazione tra i diversi interessi e attraverso questa mediazione a riconoscere quale sia l'interesse generale di tutto il lavoro dipendente e, quindi, le priorità dell'azione sindacale. Anche la categoria nel momento in cui difende interessi diversi e a volte contrastanti è la prima sede in cui avvengono mediazioni e sintesi. Per questo è necessario applicare un modello coerente di democrazia. Noi abbiamo sempre detto che la democrazia non è un metodo, ma è la condizione per poter esercitare la confederalità

2.8 A questo noi leghiamo la nostra proposta di unità sindacale, di costruzione di **un nuovo soggetto sindacale** indipendente, unitario, pluralista capace di dare rappresentanza e forza all'insieme del lavoro dipendente. Consapevole di rappresentare non la società, ma una parte della società. Nel documento sui principi fondamentali dell'unità approvato a Maratea noi abbiamo prodotto il massimo sforzo per offrire a Fim e Uilm una piattaforma per discutere e fare un decisivo passo avanti. Quel documento è oggi una parte essenziale della nostra carta congressuale. Che cosa possiamo aggiungere? Che cosa ci ha insegnato l'esperienza di questi mesi?

L'ho detto in tanti congressi: sarebbe sufficiente per continuare a sviluppare l'ipotesi del sindacato unitario e portarla rapidamente a una conclusione positiva, che acquisissimo un punto fondante tra tutti noi; tra noi, la Fim e la Uilm. I gruppi dirigenti sono disponibili a mettersi seriamente in discussione? C'è un solo modo per farlo. Far votare alle lavoratrici e ai lavoratori gli accordi aziendali e nazionali, tutti gli accordi. Altrimenti i gruppi dirigenti non sono in discussione. Perché se l'accordo viene approvato la situazione è semplice, ma se non viene approvato il sindacato deve avere la forza di dire che l'accordo è da rifare.

Questa mi pare la questione fondante. Il nuovo soggetto nasce assumendo la **democrazia**, il rapporto con i lavoratori e le lavoratrici come il primo fondamento della sua esistenza. Comprendiamo tutti che questa scelta permetterebbe anche di avere una diversa dialettica, più libera e più aperta, oggi tra le diverse organizzazioni sindacali, domani tra le culture e tradizioni sindacali che arricchiranno la nuova esperienza unitaria.

La questione democratica, infatti, aiuta a risolvere anche problemi di merito. Consideriamo anche gli ultimi fatti. Dopo che avevamo deciso insieme che le Rsu decidono democraticamente - e l'abbiamo già sperimentato alla Fiat - se le Meccaniche di Mirafiori scioperano perché le

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

Rsu hanno deciso a maggioranza di scioperare, il processo decisionale è corretto. Quando si accetta una logica come quella delle Rsu non si può tornare indietro a proprio piacimento. La scelta di decidere democraticamente nelle strutture di base e l'abbiamo tutti insieme convenuta. Ovviamente, il gioco democratico non garantisce di vincere sempre. Non si costruisce l'unità se la richiesta di far valere le regole concordate viene considerata una forzatura e una lacerazione dei rapporti tra le organizzazioni.

Il sindacato è democratico non perché dichiara di esserlo, ma perché ha la validazione essenziale nel voto degli iscritti e dei lavoratori. Per questa ragione noi riconfermiamo la necessità che intervenga anche una soluzione legislativa di sostegno per garantire ai lavoratori il diritto al voto sulle piattaforme e sugli accordi,

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

3. Conclusioni Il rinnovamento della Fiom

3.1 Voglio avanzare al congresso alcune proposte che riguardano direttamente la Fiom e il suo rinnovamento.

Io non posso che ripartire dalla premessa: considero **l'unità e l'identità della Fiom** come le condizioni per avere una prospettiva. Lo sviluppo del nostro dibattito congressuale dimostra che la Fiom può essere un'organizzazione ampiamente unitaria, nel momento in cui è convinta di un'ipotesi politica e quando trova la sua dialettica interna e valorizza tutti i contributi. Una grande organizzazione come la nostra non è solo il suo essere sociale, il suo radicamento tra i metalmeccanici, ma è anche ciò che pensa di sé, è anche il suo progetto. Questo intendiamo dire quando parliamo di identità.

Il congresso deve scegliere: o si torna indietro o si va avanti sulla base della definizione programmatica che abbiamo proposto al congresso. Personalmente non ho dubbi su quale sia la strada da prendere. Anzi, io ho già detto davanti al comitato centrale uscente e riconfermo qui che mi sono candidato a fare il segretario generale della Fiom per un intero mandato congressuale. Ma potrò fare il segretario solo se la Fiom è unita. Altre possibilità non mi interessano. Decida, quindi, il congresso ma si sappia che la mia candidatura non può essere manipolata, perché io non lo permetterò. O significa una Fiom unita oppure, se queste condizioni non ci fossero, la mia candidatura non c'è più.

3.2 Questo congresso consegnerà al nuovo comitato centrale un mandato di cui dovrà rispondere. Sulla base dell'esperienza dei due anni trascorsi, io credo che il congresso debba decidere un profondo **rinnovamento del gruppo dirigente nazionale**. Io ho chiesto al segretario generale della Cgil che si apra la possibilità di una valorizzazione di alcuni quadri dell'apparato centrale e della segreteria nazionale della Fiom. Non ho chiesto che la Cgil si facesse carico dei problemi del gruppo dirigente della Fiom, ma che valutasse la possibilità di una valorizzazione di alcuni compagni e compagne favorendo così un rinnovamento del nostro gruppo dirigente nazionale.

3.3 Il rinnovamento del gruppo dirigente è solo uno degli aspetti del problema. L'intera struttura organizzativa della Fiom ha bisogno infatti di una ridefinizione. Abbiamo già assunto una decisione importante, proponendo che i regionali siano la seconda istanza della Fiom e punti di decisione unitaria e di direzione. Alle vecchie forme della dialettica

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

organizzativa tra il centro nazionale e la periferia, si sostituisce, quindi, un modello organizzativo basato sul **policentrismo**.

Nella Fiom non esiste un centro solo, esistono diversi centri, che sono tali anche perché debbono rappresentare diversità strutturali, industriali, di rappresentanza, diversità di vita, di socialità e di cultura. Questa struttura organizzativa ha un punto unitario di rappresentanza nell'impresa, che sono le Rsu, a cui noi proponiamo di affiancare il comitato degli iscritti alla Fiom per rappresentarli, fermo restando i poteri contrattuali delle Rsu. Dobbiamo, quindi, procedere anche alle modifiche dello Statuto della Fiom, che sono rese indispensabili dalle scelte che abbiamo compiuto.

3.4 Una struttura di questo genere deve essere in grado di distribuire con precisione le proprie responsabilità, sulla base del sistema contrattuale basato su due livelli. Le strutture regionali e territoriali definiscono autonomamente gli indirizzi delle politiche contrattuali di secondo livello. La struttura nazionale definisce la politica del contratto nazionale. Proprio perché sono convinto delle ragioni del policentrismo, vi pongo una domanda: il centro federale, cioè la Fiom nazionale, deve essere un **centro forte** o un **centro debole**? La mia risposta è che se sono forti i poteri dei regionali deve essere forte anche il centro, non solo perché il centro confederale ha anche una funzione di mediazione, ma soprattutto perché io penso che una dialettica tra poteri reali possa irrobustire complessivamente la nostra organizzazione.

Adesso noi abbiamo un centro che si occupa di tutto, non un centro forte. Dentro la segreteria nazionale si sono determinate forme di settorializzazione contrattuale che, a causa della mole di lavoro e anche per la carenza di supporti, hanno rischiato di indebolire la direzione complessiva. Esprimere un punto di vista generale è apparso sempre piuttosto problematico. I compiti, i ruoli e le competenze dell'apparato centrale sono definiti in modo troppo impreciso. In generale si organizza il lavoro allo scopo di far prevalere la difesa di spazi di autonomia gestionale, più che il criterio dei progetti e del lavoro di gruppo orientato a specifici obiettivi. E tutto ciò tende ulteriormente a indebolire la forza propulsiva del centro.

3.5 Il centro nazionale della Fiom deve allora potenziare tutte le funzioni strategiche nel campo della politica internazionale, della ricerca e della formazione, della comunicazione e dell'informazione, delle politiche industriali e della contrattazione, del mercato del lavoro e degli aspetti giuridico-legali della contrattazione.

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

Il comitato centrale che verrà eletto dovrà definire uno specifico **piano di lavoro per il centro nazionale**. Io propongo di individuare due scelte immediate nell'attività del centro:

- a) la costruzione di un network di informazione e comunicazione per strutture, militanti e iscritti della Fiom;
- b) la costruzione di nuovi strumenti di elaborazione e ricerca in grado di accumulare scienza ed esperienza.

L'obiettivo, infatti, è di costruire un centro che faccia meno gestione e si occupi prevalentemente dei problemi di indirizzo e di direzione politica della Fiom.

La scelta di un modello organizzativo fondato sul policentrismo determina anche una nuova divisione dei compiti tra il centro federale, le strutture regionali e territoriali, i coordinamenti dei grandi gruppi. Io credo che una Fiom unita sulla base di una piattaforma programmatica condivisa dovrebbe essere capace di chiedere a tutti un apporto all'innovazione strategica. Questa non può essere totalmente delegata al centro nazionale. Nel modello policentrico ogni struttura può e deve diventare un luogo di accumulazione di cultura, può specializzarsi, per esempio su una tematica che è caratteristica di quella situazione e di quella esperienza sindacale.

Bisogna liquidare ciò che resta di una concezione militare, gerarchica e burocratica della nostra organizzazione e affermare un nuovo modello fondato sull'autonomia e la responsabilità di ciascuna struttura, ma anche su una forte coesione programmatica dell'insieme delle strutture. Il policentrismo serve per irrobustire tutta la Fiom non per andare ciascuno per proprio conto. La riforma della struttura organizzativa della Fiom deve definire l'articolazione, il nuovo tessuto organizzativo capace di trasformare l'identità programmatica in azione sindacale efficace.

Siamo per un'organizzazione corta, senza sovrapposizione gerarchica di livelli. Questo consente una maggiore circolazione delle informazioni e fa sì che gli iscritti possano partecipare alle decisioni. Noi, infatti, dobbiamo modulare la nostra struttura organizzativa anche sulla base delle esigenze democratiche poste a fondamento del nostro modello sindacale.

Nei congressi è consuetudine concludere i discorsi d'apertura con una citazione storica. E questo è un congresso importante per la Fiom e, voglio sperare, anche per la Cgil. E allora non sfuggo alla consuetudine. La Fiom si sta avvicinando a compiere cento anni di vita. Per chi come me pensa che il passato non è alle nostre spalle, ma sta tra il presente e il futuro, la memoria non è un fardello, ma un fattore di sviluppo. Senza memoria si muore come i robot che hanno solo una vita preordinata.

XXI Congresso nazionale Fiom
Claudio Sabattini *Relazione introduttiva*

Se guardiamo indietro ai grandi momenti di svolta della storia della Fiom troviamo il '55, il discorso di Di Vittorio dopo la sconfitta della Fiom nelle elezioni delle commissioni interne che preparò la svolta nella politica della Cgil.. Troviamo il grande biennio unitario del '68-'69.

Quelli sono stati due momenti di svolta molto importanti, ma ce ne fu un altro, forse meno noto e celebrato, all'inizio degli anni Sessanta, quando gli operai della Fiat ricominciarono a scioperare dopo gli anni della sconfitta. In quella fase si svolse un congresso della Fiom in cui si cominciò a tessere una nuova tela - la contrattazione articolata, il sindacato dentro la fabbrica, contrattare tutti gli aspetti della condizione di lavoro - che qualche anno dopo resse una delle più alte stagioni della storia del sindacalismo italiano ed europeo. Era il XIV Congresso nazionale della Fiom, che si svolse nel 1964 qui a Rimini, in questo stesso teatro. Quando abbiamo scelto di venire qui lo abbiamo fatto solo per ragioni logistiche e organizzative, ma un compagno che ha tutto il nostro affetto ci ha ricordato questa circostanza. E io la ricordo a voi, perché possa avere un significato per noi tutti.



XXI CONGRESSO NAZIONALE FIOM-CGIL

Rimini, 17 - 20 giugno 1996

ATTI

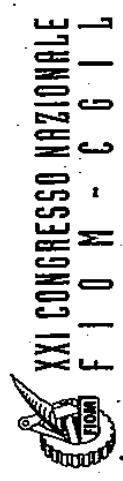
Fondazione
Fondazione Claudio Sabattini
Claudio Sabattini

I. N. D. I. C. E.

0. La funzione strategica del Congresso della Fiom
Natura, caratteristiche e scopo del documento

1. La globalizzazione dei mercati e il futuro del sindacato
Nuove tendenze del quadro internazionale - Impresa, competizione, sopravvivenza - Conseguenze sull'evoluzione dei sistemi politici e istituzionali in Europa e in Italia - Il sindacato: autonomia, e indipendenza - Crisi dei modelli di relazioni industriali - Competitività e precarizzazione - Necessità di una nuova coalizione del lavoro e dei disoccupati - La solidarietà - Identità e compatibilità del lavoro

· O · S · O · F · F · G · Z · O · C · F · I · R · E · P



Documento programmatico
PARTE PRIMA

La globalizzazione dei mercati e il futuro del sindacato



· L · F · F · F · I · L · A · I · R · E · T · A · M

0. La funzione strategica del Congresso della Fiom

0.1 Questo documento unitario è stato elaborato dal Comitato centrale della Fiom per offrire una base programmatica alla discussione dei nostri iscritti, per superare la divisione che aveva segnato l'ultimo congresso della Fiom e per dare un contributo allo stesso congresso della Cgil. Se non si vuole ridurre il congresso a un atto burocratico o a una conta tra schieramenti è indispensabile utilizzarlo per svolgere un dibattito su temi cruciali che determinano le condizioni di lavoro e di vita di milioni di uomini e di donne.

Questo documento non è collegato a nessuno dei tre documenti alternativi presenti nel congresso della Cgil. Le analisi e le proposte sono il frutto di una elaborazione autonoma della Fiom, aperta ad ulteriori arricchimenti, che scaturisce dalle nostre esperienze contrattuali e affronta questioni che sono al centro di questa fase.

Questa piattaforma non nasce da un'improvvisazione: da tempo il dibattito nella Fiom è caratterizzato da una dialettica unitaria: ci si confronta sul merito delle questioni e non in base agli schieramenti dell'ultimo congresso. Gran parte dei punti che vengono qui esposti, infatti, sono stati acquisiti unitariamente nell'Assemblea nazionale di Maratea su contrattazione aziendale e unità sindacale e nella Conferenza nazionale di Napoli sul Mezzogiorno. Questi appuntamenti hanno dimostrato una capacità propositiva della Fiom sia nei confronti della Cgil, che verso la Fim e la Uilm, che il XXI Congresso ha il compito di rafforzare.

0.2 Per queste ragioni i membri del Comitato centrale, che aderiscono a posizioni diverse nel dibattito congressuale della

Cgil, lo sottoscrivono e lo propongono come momento di unità della discussione del congresso della Fiom, si impegnano a sostenere questi contenuti in tutto il percorso congressuale e a farne la base programmatica per la costruzione di organismi dirigenti unitari della Fiom a tutti i livelli, fermo restando le indicazioni generali del congresso della Cgil e i temi confederali, che pure discussi e votati determineranno i livelli di consenso nel XIII Congresso della Cgil.

Il congresso della Fiom deve essere svolto in tutte le sue prerogative, senza ridursi a una articolazione del confronto intorno alla Cgil o a un puro momento di preparazione del congresso confederale.

Le nostre valutazioni sono misurabili nella situazione concreta e nella esperienza delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici che si confrontano direttamente con le imprese su tutti i punti cardine delle relazioni industriali: orario, utilizzo degli impianti e turni, contrattazione di secondo livello, salari, politiche industriali.

0.3 La necessità di avere un documento unitario dipende dal ruolo autonomo che vogliamo giocare nel congresso confederale. Il peso, il valore, la qualità del lavoro industriale devono ottenere un nuovo riconoscimento non solo nell'impresa e nella società italiana, ma anche nella cultura del sindacato confederale. Affermare questo significa nello stesso tempo proporre una critica a un modello e a una cultura «industriale-sta» che si sono sempre sviluppati sul presupposto che non sono i soggetti che producono a determinare senso e modalità del lavoro e dello sviluppo.

In questa ottica lo stesso concetto di confederalità ha bisogno di una ridefinizione: si tratta di passare da una concezione del

sindacato confederale come una sintesi a priori che si identifica automaticamente nel ruolo della struttura confederale, a una sintesi reale come risultato di un processo di riunificazione di interessi diversi, anche in conflitto tra loro, presenti nel lavoro dipendente, e di interazione di culture diverse di cui sono portatori uomini e donne. La confederalità, quindi, deve giungere sempre a sintesi provvisorie da verificare nelle esperienze.

0.4 La Fiom ha bisogno di fare il suo congresso anche per un'altra ragione. I presupposti storici che sono stati alla base dello sviluppo del sindacalismo occidentale sono stati messi in discussione o addirittura travolti. Da qui la necessità di una nuova proposta di carattere strategico. La situazione che abbiamo di fronte è particolarmente adatta a stimolare la riflessione e la proposta sia perché, come Fiom, possiamo svolgere un ruolo nel dibattito della Cgil, forse più del passato, sia perché abbiamo di fronte prospettive inedite che vanno dalla costruzione di un nuovo soggetto sindacale unitario e pluralista alla definizione di un nuovo modello di sindacato industriale.

1. Globalizzazione dei mercati e futuro del sindacato

1.1 I congressi si fanno per trarre un bilancio e definire una strategia. La premessa necessaria alla nostra proposta strategica è un giudizio comune sulle tendenze di fondo della fase attuale. Pur tra inevitabili contraddizioni, è possibile indicare una chiave interpretativa del quadro sociale, misurandosi con tre problemi:

a) globalizzazione dell'economia e dei mercati del lavoro; impresa, competizione e sua sopravvivenza;

b) il sistema politico italiano evolve verso un principio in base al quale una maggioranza parlamentare, senza contrappesi forti, può assumere un potere totalizzante;

c) lavoratori occupati, precari e disoccupati o sono capaci di avere identità e compatibilità forti oppure, dentro un quadro predeterminato, si riducono a pura marginalità.

1.1.1 I riflessi dell'89 hanno prodotto e producono sconvolgimenti profondi negli equilibri mondiali, nei rapporti di forza, nella divisione internazionale del lavoro, nella cultura e nei modelli sociali. Tutto ciò pone il movimento sindacale di fronte a sfide di grande portata, delle quali la ristrutturazione degli anni Ottanta aveva rappresentato per certi aspetti una anticipazione. Il quadro generale attuale ha però connotati inediti, mai affrontati nell'ambito delle esperienze sindacali di questo secolo. Il processo di riequilibrio mondiale successivo agli avvenimenti dell'89 ha portato infatti a fenomeni tuttora lungi dall'essersi assestati.

Basti pensare nel solo campo economico alla rottura dei blocchi e dell'equilibrio di oligopolio esistente in entrambi i campi e all'apertura di un più vasto mercato mondiale.

Delocalizzazione dell'impresa e finanziarizzazione dell'economia determinano un profondo ridimensionamento delle politiche degli Stati nazionali, quando queste ancora esistono. La globalizzazione dell'economia e la migrazione di milioni di donne e uomini per cause economiche e politiche hanno accentuato anche la concorrenza tra i vari mercati del lavoro, che offrono opportunità diverse dal passato ai capitali alla costante ricerca di nuovi vantaggi competitivi. Ci sono aree, come il Sud-Est asiatico, che hanno costruito un salto delle loro economie proprio sulla disponibilità di forza lavoro

discretamente scolarizzata, a costi bassissimi, costretta a subire condizioni di lavoro che erano e sono giudicate socialmente inaccettabili nei paesi di industrializzazione storica, nei quali però l'immigrazione dai paesi poveri apre problemi di concorrenza interna.

1.1.2 È chiaro che queste convenienze riguardano soprattutto l'attività manifatturiera che oggi è più facile spostare dove è possibile trovare i costi minori; mentre la progettazione e il controllo finanziario degli investimenti possono rimanere concentrati nei paesi chiave. Non si può più dire, infatti, se non per un tempo limitato, che un determinato prodotto a medio valore aggiunto lo si farà in un certo paese; lo si produrrà lì solo finché converrà. Questo comporta una incessante ridislocazione dei tipi di produzione e di lavoro su scala mondiale.

Prendiamo in considerazione l'esempio delle automobili. Queste finora sono state prodotte nei grandi paesi industriali, tanto è vero che l'industria dell'auto è ancora considerata insostituibile nel modello di sviluppo di tali paesi. D'ora in poi la parte manifatturiera dell'industria dell'auto sarà sempre più sottoposta alle regole della convenienza produttiva e quindi si modificherà, come si sta già modificando, la dislocazione mondiale delle produzioni automobilistiche. L'accresciuta possibilità di spostare altrove le produzioni retroagisce anche sulle condizioni di utilizzo della forza lavoro nei paesi industriali. I fortissimi recuperi di produttività dell'industria americana dell'auto, che ha consentito una ripresa di competitività anche rispetto ai giapponesi, sono dovuti anche a un abbattimento dei livelli di sindacalizzazione, a una riduzione dei salari e all'appesantimento delle condizioni di lavoro nelle fabbriche degli Stati Uniti. D'altro canto, la fase di progettazione e

di ricerca nei settori a maggiore valore aggiunto inducono a concentrazioni sempre maggiori fra le imprese, poiché (vedi il settore aerospaziale o militare) nessuna impresa è in grado di affrontare da sola i costi di innovazione dei prodotti. Ciò porta alla ricostituzione di un mercato oligopolistico o addirittura alla costituzione di veri e propri monopoli assoluti, come nella produzione di microprocessori e di software. Ancora diversa è la situazione delle piccole imprese, sempre in bilico tra sopravvivenza in un mercato che si è improvvisamente moltiplicato nei soggetti e nel livello di concorrenza e la possibilità di aggregazione in una rete o in un distretto.

1.1.3 La ricerca delle condizioni più favorevoli per l'impresa si combina con le possibilità determinate dalla tecnologia dell'informazione e della comunicazione, il nuovo fattore che fa crescere la mobilità dei capitali in modo impensabile solo dieci o venti anni fa. Con lo sviluppo delle telecomunicazioni e dell'informatica le attività manifatturiere possono essere spostate più agevolmente, per abbattere i costi, ma privilegiando i paesi in cui esista una tradizione di esperienza industriale o una accumulazione di cultura e formazione, come nei paesi dell'Est europeo o in quelli dell'Estremo Oriente, compresa la Cina. Non è un caso che l'unico continente completamente tagliato fuori dallo sviluppo sia l'Africa, con la sola esclusione del Sudafrica, che ha subito una colonizzazione forte e una industrializzazione spinta che l'hanno reso un paese autonomo dal resto del continente.

Del resto, anche per le attività manifatturiere a basso valore aggiunto, il quadro delle convenienze dell'impresa è più complesso di quello che può apparire ad una prima considerazione. Infatti la quota più grande di prodotti è ancora scambiata

all'interno dei paesi occidentali e la scarsità delle risorse a disposizione dei paesi terzi non ha consentito una crescita della domanda nemmeno di prodotti medio poveri. In più i costi di disinvestimento e di reinvestimento consigliano prudenza anche di fronte a convenienze enormi del costo del lavoro.

Tutto ciò induce a una crescente necessità per l'impresa, specie per i prodotti a medio valore aggiunto, di utilizzare a pieno gli impianti esistenti. Di fronte al sindacato sta la necessità di definire una strategia contrattuale esplicita rispetto ai fenomeni di flessibilizzazione della produzione che possono essere occasione per una effettiva riduzione degli orari individuali oppure la perdita definitiva di controllo sugli orari di fatto.

1.1.4 La tendenza è quindi la ridislocazione della manifattura, mentre i paesi centrali tendono a conservare nelle loro aree territoriali produzioni industriali ad alto valore aggiunto e ad alta composizione di capitale. A fronte di questo processo è ingenuo pensare che ciò che un paese ha perso, o rischia di perdere, nei settori manifatturieri possa essere recuperato con la produzione di servizi avanzati. Solo un certo provincialismo italiano, al quale non sono immuni anche molti nostri capitani d'industria (basti pensare al caso Olivetti), può credere che la regola ferrea che vale per la manifattura non valga anche per i servizi. Ormai i punti nodali per collocare i paesi e le aree ai diversi livelli della competizione globale sono rappresentati dalla ricerca e sviluppo, dalla cultura e dalla formazione, cioè dai fattori che determinano l'innovazione e quindi la capacità strategica di influire sui processi.

1.1.5 Nel contesto determinato dalla globalizzazione dell'eco-

nomia è evidente la progressiva riduzione del peso delle politiche degli Stati nazionali. Solo alcune grandi potenze – Stati Uniti, Giappone e Germania – conservano ancora un'idea di Stato nazionale, una proiezione delle vecchie «politiche di potenza», che si traduce nella costruzione di una propria area di influenza attraverso la quale competere con maggior forza contro altre aree. Questa è la ragione di fondo per cui Maastricht ha subito un forte rallentamento. L'Europa politica non si costruisce e quella monetaria è in discussione perché la Germania non ha alcun interesse a costruire un'Europa politica a dimensione statale prima della realizzazione di una vasta area di influenza dominata dal marco.

La crisi di ruolo dello Stato nazionale è gravida di conseguenze per la società. Lo Stato moderno era nato come strumento di regolazione sociale arrivando, nella seconda metà di questo secolo, alle forme keynesiane che hanno rappresentato il punto più alto del compromesso tra capitale e lavoro, risultato di un secolo di lotte e della sconfitta del fascismo. Oggi la tendenza dominante nelle culture dell'impresa non concepisce più lo Stato come elemento regolatore e di mediazione sociale, ma come puro strumento di sostegno ai poteri forti, economici, politici e militari. Per questo l'idea di Stato sociale è messa in crisi dalle fondamenta.

1.1.6 Il mercato torna ad essere concepito come unico e assoluto regolatore dei processi, anche di quelli sociali, e come il luogo di una competizione che sta diventando sempre più aspra. Questo passaggio è cruciale per capire il significato della globalizzazione. Nel sistema capitalistico la concorrenza è sempre esistita; la novità è che non è più solo una competizione per vincere, per essere il migliore. Si compete per

sopravvivere: la posta in gioco è quasi sempre la vita o la morte. La condizione della propria sopravvivenza è la pressione dell'altro. Il fatto che ormai si siano raggiunti, almeno per molti attuali prodotti dell'industria, i limiti di espansione del mercato mondiale, rende la concorrenza più spietata. E le grandi società multinazionali fanno una politica più aggressiva, alla ricerca di nuovi vantaggi competitivi, in base ai quali decidere la dislocazione delle proprie forze.

1.1.7 Trasformazioni di questa portata non potevano non modificare in modo radicale anche la concezione delle relazioni industriali. Negli Stati Uniti una cultura delle relazioni industriali non è mai esistita, anche se molti modelli manageriali si sono confrontati in questo ultimo ventennio. In Europa, dove sembrava più consolidata, la cultura sindacale delle imprese si fonda ormai su un totale predominio di un modello di competizione senza regole. Questo modifica l'idea che l'impresa ha di se stessa e del mondo circostante. In Italia le tendenze al superamento della produzione fordista di massa e del modello conflittuale delle relazioni sindacali si sono bloccate di fronte alla nuova spinta alla massimizzazione dei volumi produttivi che ha guidato la ripresa degli ultimi anni. Questa controtendenza reintroduce una sorta di neofordismo di ritorno anche nelle relazioni industriali.

Chi sono oggi per l'impresa capitalistica le lavoratrici e i lavoratori? Gli interessi dell'impresa riguardano solo una parte della forza lavoro. La gerarchia aziendale, nonostante tutte le dichiarazioni sulla fabbrica corta e sulla riduzione dei livelli gerarchici, rimane il dispositivo di centralizzazione del comando e del controllo sul processo produttivo; la struttura burocratica non viene affatto abbandonata ed è, semmai, di

nuovo privilegiata. Dall'altro lato, all'impresa interessa molto un'altra parte della forza lavoro: un nucleo professionalizzato e integrato, quantitativamente abbastanza ristretto, di operai e tecnici, che occupa una posizione strategica nello sviluppo dell'impresa.

Tutto il resto, la maggioranza degli operai e anche una gran parte dei tecnici e degli impiegati, non ha più un grande interesse strategico. Per questo le grandi imprese conservano un'organizzazione del lavoro ancora fondata sulle linee di montaggio e sul lavoro parcellizzato. Moltissimi lavoratori hanno funzioni puramente esecutive, sono via via più marginali in un processo produttivo del quale non hanno neppure la visibilità, in più devono essere flessibili perché su di loro si scarica l'esigenza di fronteggiare l'aumento o la diminuzione del mercato. Il modello della fabbrica flessibile e integrata significa integrazione per pochi e flessibilità imposta per tutti gli altri.

La distinzione tra l'area di lavoratori da tutelare e quelli da abbandonare non coincide più con la tradizionale linea di demarcazione tra impiegati e operai, ma taglia in modo orizzontale la composizione sociale dell'impresa. E, infatti, questo è il principio che ha ispirato l'ultima fase di ristrutturazione dell'industria metalmeccanica.

1.1.8 Il sistema delle imprese, in Italia e in Europa, ma anche organizzazioni come l'Ocse, puntano apertamente a liquidare i contratti nazionali, considerati quasi solo un impaccio. La campagna della Confindustria per il salario d'ingresso nel Mezzogiorno, parte dal Sud, ma punta a sancire la fine del contratto nazionale e di qualsiasi concezione di solidarietà e di uguaglianza di diritti su base nazionale. Prevale l'aziendali-

simo. Questo è ormai l'orizzonte massimo dell'impresa: ciò che accade oltre i suoi confini non le interessa se non per omologarlo ai suoi fini. Anche per questo motivo l'impresa scarica da sé quasi tutte le sue responsabilità sociali, mentre quelle che accetta di mantenere riguardano soltanto una parte dei dipendenti. La grande impresa ha ormai abbandonato l'idea di comunità nazionale che persegue i suoi obiettivi e concepisce il mondo soltanto come un insieme di spezzoni in guerra tra loro per contendersi quote di produzione e di mercato.

1.1.9 Dietro questa concezione c'è un modello di società corporativa, nel senso aziendale della parola, e fortemente frammentata. La forza lavoro occupata stabilmente si divide tra lavoratori professionalizzati e integrati nel processo produttivo e una maggioranza per i quali la totale flessibilità della prestazione di lavoro senza alcun diritto sulla sua gestione è l'elemento che sempre più caratterizza la condizione di lavoro. Una seconda fascia di forza lavoro in prevalenza giovanile a bassa qualificazione tende ad una crescente precarizzazione e all'alternanza di periodi di impiego e di non impiego. C'è, infine, l'area della disoccupazione strutturale di massa, costituita soprattutto da milioni di giovani donne e uomini. Un fenomeno in controtendenza rispetto alla diffusione del lavoro povero e precario è rappresentato dalla crescita di lavori di progettazione e di ricerca, caratterizzati anche da elementi di autonomia nella gestione delle attività e del tempo, che costituiscono un settore importante nelle metropoli e generalmente esprimono bisogni sindacalmente non rappresentati.

1.1.10 Tra i teorici della flessibilità, che vuol dire spesso solo precarizzazione, c'è chi esalta la funzione di volano del lavoro

scontata l'esistenza di sacche di precariato e di disoccupazione di massa strutturale.

1.3.3 Come è possibile ricostruire la coalizione tra lavoro, interessi colpiti, diritti negati per trasformare tale coalizione in un soggetto autonomo, un protagonista capace di incidere sui processi e quindi anche di imporre i suoi vincoli all'avversario? A fronte della compatibilità della impresa, è necessario definire e affermare una compatibilità del lavoro, che costituisca un vincolo non superabile. Questo non è ancora definito in termini di reciproci diritti e reciproci doveri, però la necessità di un riequilibrio delle forze in campo, che non punti all'eliminazione dell'avversario, passa inevitabilmente attraverso una fase in cui vengono espressi in maniera chiara gli interessi e i valori che rappresentiamo, che debbono essere praticati con assoluta coerenza. Ciò presuppone la ricostruzione di una identità forte del lavoro dipendente e di una forte esplicatività di radicalità, basate su una nuova consapevolezza di sé e del proprio ruolo e su una cultura che sappia tenere insieme le problematiche dello sfruttamento e della marginalizzazione con quelle della valorizzazione delle capacità umane, che convivono nelle attuali trasformazioni del lavoro. Tutta la proposta contrattuale della Fiom discende da qui.

1.3.4 Nella situazione attuale, infatti, il lavoro è dominato da un unico principio di compatibilità, quello dell'impresa, rispetto al quale il sindacato esercita, quando ci riesce, una funzione di mediazione. I margini di questa mediazione si sono via via ristretti, fino ad esaurirsi.

La compatibilità dell'impresa comprime e schiaccia gli interessi del lavoro. Il lavoro dipendente deve allora costruire una

anche in Italia negli ultimi anni un rilancio. Che senso ha una comunità aziendale, in cui tutti dovrebbero cooperare per il successo dell'impresa nella competizione, se a gran parte dei lavoratori non viene garantito nulla, né una vera contropartita salariale, condizioni di lavoro accettabili, una minore durata del lavoro, una qualche sicurezza del lavoro? Fallita l'integrazione dei lavoratori nell'azienda, l'ideologia della comunità sopravvive solo per i suoi aspetti più autoritari e selettivi nei confronti della forza lavoro.

1.1.12 Anche l'idea stessa della partecipazione, usata spesso a fini di propaganda ideologica, viene interpretata nel senso di una collaborazione aprioristica e acritica dei lavoratori e del sindacato agli obiettivi della competizione aziendale, negando alla partecipazione il requisito essenziale della bilateralità e inducendo pericolose tentazioni alla chiusura aziendalistica anche nei comportamenti sindacali.

Così le due tradizioni sindacali dell'Europa, sia quella conflittuale, sempre osteggiata, tipica della fase taylorista-fordista, sia ora quella partecipativa non hanno più per l'impresa un forte interesse strategico. Così come non ha più interesse alcuna regolamentazione dei rapporti sociali. Il dominio della competizione è a tal punto forte che mina la stabilità degli elementi caratteristici della esperienza sindacale europea che, almeno da un certo momento in avanti, sono stati accettati anche dall'impresa: l'esistenza del sindacato, del contratto e di un sistema contrattuale, di un sistema di regole condiviso.

Tutto questo oggi rischia di essere rimesso in discussione. Dal tipo di competizione si capiscono anche gli interessi in gioco. Il conflitto non è più temuto come concreto esercizio dei rapporti di forza, quanto come lesione all'immagine. Il

conflitto, infatti, presenta l'impresa non coesa al suo interno, non più stabile. E invece oggi l'impresa chiede al sindacato di aderire alle richieste determinate dalla competitività come esigenza assoluta e di non mettere in discussione una visione armoniosa dei rapporti sociali.

Tra le idee forza che hanno caratterizzato la seconda parte di questo secolo nei paesi democratici c'è l'idea del contratto, inteso nel senso generale di possibilità e diritto a contrattare le proprie condizioni di lavoro e sociali. Questo è stato uno dei pilastri della regolazione sociale nei paesi democratici e la conquista essenziale del movimento sindacale; oggi l'impresa globalizzata tende a rimmetterlo in discussione alla radice. Forse conviene riflettere sull'importanza di questo passaggio.

1.2.1 La logica del *primum vivere*, decisamente perseguita dal centro-destra, si sta affermando anche nella trasformazione del sistema politico in Italia. A differenza di ciò che viene solennemente dichiarato il passaggio dalla prima alla seconda Repubblica si basa, per il centro-destra, sull'idea che per vincere bisogna annullare le possibilità dell'avversario. La chiave è la costruzione di una aggregazione compatta che possa vincere la competizione elettorale, occupare i centri burocratici del potere e del sistema dell'informazione, governare ogni branca della macchina pubblica in maniera centralizzata e dirigitica, senza alcun obbligo alla mediazione. È questa cultura che ha impedito di raggiungere un accordo che tuteli le minoranze o la minoranza.

Oggi nella concezione dell'alternanza prevale in realtà l'aspetto più autoritario. Essa non avviene in funzione di un avvicendamento e di un rinnovamento dei gruppi dirigenti, con un controllo incrociato continuo, che dovrebbe impedire i proces-

si degenerativi. Questa concezione, che era il fondamento della liberaldemocrazia, viene sostanzialmente rovesciata nel suo esatto contrario. L'alternanza verrebbe così fondata sul criterio del potere assoluto di chi vince, che dopo aver vinto usa i poteri dello Stato per liquidare l'avversario e quindi rendere impossibile il ricambio.

1.2.2 Ciò che accade in Italia non è in controtendenza rispetto a spinte dominanti anche nel contesto europeo. L'Europa nasce, nel secondo dopoguerra, come strumento di coesione politica, piuttosto che economica o sociale, come alleanza politica dei paesi dell'Europa occidentale a fronte dei paesi dell'Europa orientale. Questa fu l'idea europea di Adenauer, De Gasperi e Schumann. Poi l'Europa è diventato un patto di libero scambio, al cui interno potevano competere i paesi più forti, con il mercato comune, il serpente monetario fino al progetto della moneta unica che ha determinato una crescente compressione delle politiche sociali. Quest'ultima fase ha visto prevalere una tecnocrazia legata all'accresciuto potere delle banche centrali. Ciò ha portato alla preminenza, rispetto a governi politicamente deboli, dei poteri dei governatori della Banca d'Italia o della Bundesbank, dei quali non è in discussione l'autonomia, che intervengono a dirimere la sostanza di tutte le scelte di politica economica, attraverso priorità finanziarie e monetarie, a scapito delle politiche di occupazione e sviluppo.

1.2.3 Il massimo di elaborazione delle élites tecnocratiche, che hanno guidato negli ultimi venti anni il processo di integrazione europea, è stato il piano Delors, la cui storia è emblematica. Il progetto di Jacques Delors costituiva un cauto tentativo

riformistico di cercare un'armonizzazione tra problemi monetari e sociali, tra economia e occupazione, insomma di tenere conto delle questioni che avevano attraversato e insanguinato il secolo. La sconfitta di Delors è la sconfitta di un piano celebrato da tutti ma considerato quasi come un programma ideologico: in realtà non è utilizzato e non entra a far parte delle idee guida e delle volontà di nessun governo europeo. Anche la recentissima *deregulation* decisa dal congresso degli Stati Uniti per le telecomunicazioni conferma la crisi della cultura delle regole.

In Italia non abbiamo avuto neanche un Delors e siamo passati dal regime consociativo all'attuale confusa fase in cui quasi tutte le componenti del sistema politico sembrano convergere sulla necessità di un rafforzamento dell'esecutivo come chiave di volta di un nuovo equilibrio istituzionale. È logico che chi si rassegna al fatto che l'Italia continui a scivolare verso il basso nella divisione internazionale del lavoro pensi che ciò che resta da fare è puntare su un modello sociale basato sulla pura flessibilità del lavoro e su forme istituzionali più autoritarie. Noi non siamo di questa opinione. Di fronte a tali tendenze, il sindacato non può che riaffermare, prima di tutto, il valore fondamentale della democrazia politica, che rappresenta una pre-condizione per l'esistenza stessa del sindacato.

1.2.4 Sulla materia delle riforme istituzionali la Cgil aveva elaborato una sua proposta, fondata da un lato sulla scelta di un federalismo solidale e, dall'altro, sulla definizione di un nuovo equilibrio tra il potere del governo e il potere del Parlamento. Di fronte al caotico dibattito in corso, noi dobbiamo sforzarci di indicare una ipotesi che riguarda la collocazione del sindacato nel sistema istituzionale. A questo proposito,

la Costituzione italiana, con gli articoli 39, 40, e 46 della sua prima parte, definisce solamente la libertà di organizzazione sindacale, il potere di contrattazione del sindacato e la possibilità della partecipazione. Vi è poi una prassi, che si è andata consolidando nel tempo, di consultazione preventiva dei sindacati sulle materie sociali.

Questa concertazione, prevista anche dall'accordo del 23 luglio 1993, non è a sufficienza garantita dal dettato costituzionale; in una logica di alternanza è necessario trasformare una prassi in una funzione formalmente garantita. Da questo punto di vista è opportuno sottolineare che l'esperienza francese è disastrosa, perché il sindacato, oltre ad essere molto debole, non è contemplato come elemento di bilanciamento dei poteri e nemmeno come soggetto in grado di partecipare alla concertazione sociale. Completamente differente è il sistema tedesco, nel quale il sindacato è considerato uno degli assi portanti dell'architettura del sistema politico e istituzionale.

1.2.5 Noi siamo per un modello istituzionale avanzato di partecipazione e di concertazione democratica, che implica un ruolo centrale del Parlamento e delle istituzioni rappresentative delle regioni e delle città. Per procedere su questa strada è necessario difendere in modo intransigente la prima parte della nostra Costituzione, allargare i diritti di partecipazione dei cittadini, garantire libertà e pluralismo al sistema di informazione, combattere la tendenza diffusa che riduce la riforma istituzionale alla definizione di modalità per eleggere l'uomo forte. In un modello istituzionale fondato sul presidenzialismo e sulla riduzione dell'autonomia del Parlamento la concertazione sarebbe nei fatti impraticabile e si arriverebbe alla rivolta sociale, come è accaduto in Francia, o all'instaurarsi di un

modello corporativo che restringe la dialettica sociale e democratica.

È evidente che al sindacato non conviene rifugiarsi in un agnosticismo sulle proposte di riforma istituzionale. È necessario avanzare una proposta, che ci permetta anche di evitare i pericoli di colonizzazione politica e di ingerenza nel dibattito sindacale. Il sindacato deve valutare i diversi modelli istituzionali a seconda del potere che prevedono per i soggetti sociali di intervenire sulle scelte di politica economica e degli spazi che si aprono alla costruzione di una effettiva democrazia economica. Quale ruolo per il sindacato? Le diverse risposte a questa domanda configurano differenti ipotesi di unità sindacale oggi in campo.

1.2.6 La Uil avanza una proposta che ricerca una combinazione tra movimento sindacale e partito politico del lavoro che porterebbe alla liquidazione delle tradizionali forme di incompatibilità tra incarichi sindacali e politici.

Il progetto della Cisl si basa invece sulla capacità della Cisl di aggregare forze esterne al sindacalismo confederale, soprattutto nella galassia dei sindacati autonomi del pubblico impiego, per dare maggior consistenza alla sua idea di sindacato unico e, in ogni caso, per rafforzare la posizione della Cisl in funzione del confronto con la Cgil e con la Uil. Recentemente, questa tesi è stata radicalmente messa in discussione anche dall'interno della Cisl. Ciò è significativo, anche se non risolve i problemi aperti della democrazia, del rapporto con i lavoratori e tra iscritti e organizzazioni sindacali, e conferma che la sostanza della discussione riguarda l'alternativa tra una collocazione politica o una collocazione sindacale della Cisl.

1.2.7 Noi abbiamo sempre giudicato negativamente e respinto il progetto del sindacato unico che liquiderebbe il pluralismo delle esperienze sindacali italiane e collocherebbe il sindacato in una posizione subalterna al sistema politico. E abbiamo riproposto la costruzione di un nuovo soggetto sindacale unitario, democratico e pluralista. A fronte dei processi che investono il sistema dei partiti la tradizionale definizione dell'autonomia del sindacalismo confederale, intesa in termini classici come autonomia dai partiti, dal governo e dai padroni, ci sembra riferita a una fase e a una tradizione politica ormai esaurite e non più sufficiente a definire con precisione la collocazione del sindacato. L'ipotesi più congruente è quella di proporre l'indipendenza del nuovo soggetto sindacale dalle forze politiche, come bisogno vitale per il sindacalismo confederale di una fondazione indipendente rispetto agli interessi delle forze politiche. Anche perché il nuovo soggetto sindacale fin dalla sua costituzione deve puntare ad una rappresentanza generale del mondo del lavoro, aperta a culture politiche diverse tra loro. In questa luce è possibile pensare per i militanti e i dirigenti sindacali a una separazione più netta tra attività sindacale e militanza politica e a una primazia dell'essere sindacalisti prima che iscritti a una formazione politica.

Del resto, dalle forze politiche oggi non viene più un contributo di formazione storica e strategica, come era avvenuto sia per il sindacalismo socialdemocratico che per altre tradizioni sindacali, compresa quella della Cgil. Oggi il sindacato deve avere la sua indipendenza, attraverso la quale può costruire la sua cultura e la sua politica sociale e così avere un confronto dialettico a tutto campo sia con il sistema dei partiti che con le maggioranze e le minoranze che via via si determineranno. Così concepita l'idea dell'autonomia e dell'unità sindacale ci

sembra essere la questione politica per eccellenza del sindacato.

1.3.1 Di fronte a queste tendenze il movimento sindacale italiano ed europeo rischia di declinare in modo irreversibile se si limita a un ruolo di contenimento, più o meno efficace, delle spinte più aspre del capitalismo e dell'impresa che rivendica per sé una assoluta centralità.

L'esperienza degli anni Ottanta dimostra la sostanziale inefficacia di questo tentativo di arretrare cercando di limitare i danni, quando non è chiara la strategia per il futuro. La linea dello scambio ha esaurito tutti i suoi margini e riproporla oggi significa soltanto esporsi a lacerazioni insanabili tra i lavoratori e tra i lavoratori e il sindacato.

La globalizzazione ha fatto giustizia della teoria in voga negli anni Ottanta, che prevedeva l'esaurimento della funzione storica del sindacato come soggetto della contrattazione collettiva a favore di quella che veniva descritta come una libera contrattazione degli individui nel mercato del lavoro. Le caratteristiche sociali dei processi fin qui delineati dimostrano che senza un sindacato capace di tutelare gli interessi del lavoro, il futuro sarà di totale subordinazione alle insindacabili esigenze dell'impresa. Bisogna risalire ai primordi della rivoluzione industriale per trovare un momento in cui sia stato così aspro lo scontro tra impresa e lavoro. Non è retorico affermare che forse non è mai stata tanto forte la domanda di sindacato e così assoluta l'esigenza di un soggetto capace di rappresentare, difendere, riunificare il lavoro.

1.3.2 Oggi bisogna mettere a fuoco la questione per noi al centro del congresso: la ricostruzione di questo soggetto autonomo-

mo non potrà avvenire se non sulla base della scelta di un sistema di valori e interessi che abbiano la stessa forza e che siano rappresentati con la stessa determinazione di quelli capitalistici. Per poter incidere sul processo che è in atto, il lavoro deve usare tutta la sua forza. Ma per poterla usare, deve esistere come coalizione di interessi tenuti insieme dall'unico strumento che c'è: la solidarietà. Che gli interessi colpiti si coalizzino non è un fatto automatico. L'esistenza di un'area, destinata a diventare ancora più vasta, di lavoratrici e lavoratori precari che fluttuano tra occupazione e disoccupazione acuisce la concorrenza tra i segmenti della forza lavoro e mette in crisi le forme tradizionali della solidarietà tra occupati e disoccupati, tra Nord e Sud, tra le diverse generazioni e culture che il sindacato aveva saputo costruire negli scorsi decenni.

La disoccupazione di massa come fatto strutturale determina nei soggetti più deboli la fine di ogni speranza nel futuro. Il lavoro è lo strumento per guadagnare una condizione di sopravvivenza e di autonomia. Se questa possibilità scompare, come sta accadendo per un'intera generazione, muta profondamente l'idea della propria libertà, dei propri diritti, del proprio rapporto con la società. Con la diminuzione dei salari e l'aumento dell'orario di lavoro è peggiorata anche la condizione di chi un lavoro ce l'ha. L'incertezza e la paura rischiano di diventare dominanti anche nel lavoro, attraversato da sempre più frequenti e profondi processi di trasformazione che liquidano mestieri e saperi consolidati sui quali era possibile costruire identità e forme di solidarietà.

Per questa ragione parliamo di piena occupazione come del nostro obiettivo di fondo, che appartiene al modello sociale di riferimento al quale c'ispiriamo, e non di massima occupazione possibile, cioè di un modello sociale che invece dà per

scontata l'esistenza di sacche di precariato e di disoccupazione di massa strutturale.

1.3.3 Come è possibile ricostruire la coalizione tra lavoro, interessi colpiti, diritti negati per trasformare tale coalizione in un soggetto autonomo, un protagonista capace di incidere sui processi e quindi anche di imporre i suoi vincoli all'avversario? A fronte della compatibilità della impresa, è necessario definire e affermare una compatibilità del lavoro, che costituisca un vincolo non superabile. Questo non è ancora definito in termini di reciproci diritti e reciproci doveri, però la necessità di un riequilibrio delle forze in campo, che non punti all'eliminazione dell'avversario, passa inevitabilmente attraverso una fase in cui vengono espressi in maniera chiara gli interessi e i valori che rappresentiamo, che debbono essere praticati con assoluta coerenza. Ciò presuppone la ricostruzione di una identità forte del lavoro dipendente e di una forte esplicitazione di radicalità, basate su una nuova consapevolezza di sé e del proprio ruolo e su una cultura che sappia tenere insieme le problematiche dello sfruttamento e della marginalizzazione con quelle della valorizzazione delle capacità umane, che convivono nelle attuali trasformazioni del lavoro. Tutta la proposta contrattuale della Fiom discende da qui.

1.3.4 Nella situazione attuale, infatti, il lavoro è dominato da un unico principio di compatibilità, quello dell'impresa, rispetto al quale il sindacato esercita, quando ci riesce, una funzione di mediazione. I margini di questa mediazione si sono via via ristretti, fino ad esaurirsi.

La compatibilità dell'impresa comprime e schiaccia gli interessi del lavoro. Il lavoro dipendente deve allora costruire una

prassi per determinare una situazione nuova in cui dentro l'impresa ci sono due principi di compatibilità autonomi che possono confliggere, mediare, contrattare, trovare volta a volta delle soluzioni, partendo però dal reciproco riconoscimento del fatto che nessuno dei due può essere cancellato.

È evidente che la ricostruzione di una soggettività autonoma del lavoro è un compito difficile. Ma questa strada per noi non ha alternative e per percorrerla occorre precisione di analisi, scelte e comportamenti. Occorre ritornare ai valori centrali della libertà e del miglioramento delle condizioni di lavoro. Se il lavoro dipendente non diventa propositore di sé, delle sue esigenze e della sua libertà, è inevitabile che finisca per essere succube dell'unica compatibilità che viene affermata. Se, in altri termini, il lavoro è concepito solo come una funzione del capitale, la sola soluzione praticabile è quella di trovare degli aggiustamenti. Per esistere, il sindacato si riduce a cercare di contenere la spinta del più forte.

1.3.5 In conclusione, ci si propone una alternativa secca: i lavoratori e i soggetti sociali che oggi pagano le conseguenze dell'affermarsi delle tendenze che abbiamo messo in luce o si presentano con identità e con compatibilità forti, oppure sono condannati a stare dentro un quadro che li riduce alla marginalizzazione.

Abbiamo già detto che la solidarietà è lo strumento fondamentale per la ricomposizione della variegata articolazione di interessi del lavoro dipendente. Essa non può però essere concepita come un fatto parziale, come solidarietà di un gruppo con un altro. La solidarietà è un fatto generale che ha bisogno di tenere insieme occupati, disoccupati, precari. La prima condizione è di non escludere nessuno. Non c'è solidarietà tra occu-

pati a spese dei precari, o tra chi ha più forza sul mercato del lavoro a spese dei marginali; non c'è solidarietà se non si combattono le vecchie e nuove forme di razzismo e di egoismo sociale presenti anche tra i soggetti deboli.

1.3.6 La seconda condizione nasce dal fatto che la solidarietà non è un dato a priori, ma una costruzione sociale e politica, basata su una ricomposizione degli interessi che si rinnova volta per volta in un patto, che non può essere fondato sulla divisione della miseria, la compressione dei diritti, la contrapposizione tra diritto al lavoro e diritti nel lavoro. Se non diventa questo, la confederalità è pura burocrazia. I punti di partenza del patto non possono che essere i due poli estremi del fronte dei soggetti sociali. Chi è infatti portatore di maggiore solidarietà, nel senso che non può farne a meno? Sicuramente i più deboli, che senza la solidarietà di altri non possono fare nulla. Ma anche i forti se non entrano nel vincolo solidale diventeranno essi stessi deboli, strumento delle burocrazie manageriali. Non è neanche vero che la solidarietà è un fatto spontaneo, insito dentro di noi; è piuttosto il frutto di una fatica costruttiva.

Nella società moderna, aspettarsi che siano i forti a solidarizzare con i più deboli è una pura astrazione, che porta solo alla sostituzione della solidarietà con l'assistenza. Lo stesso concetto delle politiche di coesione che orienta la politica dell'Unione europea è ispirato all'imperativo morale, caratteristico delle culture protestanti conservatrici del Centro-Europa, secondo il quale le aree più forti dovrebbero aiutare le aree più deboli. Non a caso queste politiche non hanno funzionato e non funzionano. Noi invece affermiamo l'esigenza di un nuovo contratto sociale, che impedisca la degenerazione fino

all'imbarbarimento della nostra società. Affermiamo cioè la necessità che lo Stato sociale garantisca a tutti e a tutte l'esercizio dei diritti fondamentali di cittadinanza, che sono diritti universali, che non possono essere legati al reddito e al mercato ma devono essere tutelati dallo Stato. Invece oggi la destra, basti pensare alle teorizzazioni estreme della nuova destra americana, sembra quasi proporre una liquidazione dello Stato. In realtà pensa a uno Stato autoritario che copre le sue esigenze e non a caso, mentre rivendica le privatizzazioni, punta in realtà alla privatizzazione dello Stato in quanto tale.

1.3.7 Il sindacato non sarà in grado di costruire la strategia della solidarietà fino a quando non avrà un insediamento sociale effettivo nei punti estremi della marginalità sociale. In questa direzione deve crescere il nostro impegno per organizzare immigrati, extra-comunitari, precari, disoccupati. Questa non è una delega alle confederazioni e alle camere del lavoro. I sindacati dell'industria devono sperimentare forme di organizzazione e di contrattazione per questi soggetti in modo che queste forze possano agire dall'interno della coalizione complessiva.

La Fiom indica tra i temi decisivi del suo congresso due obiettivi: la ricontrattualizzazione di tutti i rapporti di lavoro e la riduzione dell'orario di lavoro per tutti. Una riduzione generale dell'orario di lavoro, accompagnata da una rimodulazione dei suoi regimi, è infatti necessaria sia per intervenire sulle condizioni di lavoro che per aumentare il numero degli occupati.

È centrale nella nostra strategia contrattuale anche l'obiettivo di ricontrattualizzare dando diritti generali a tutte le forme di lavoro atipico (tempo determinato, *part time*, formazione e

lavoro) che rappresentano ormai in molte aziende e soprattutto nella piccole una quota significativa di lavoratrici e di lavoratori. Bisogna invertire la spirale della *deregulation* che ha visto gli interventi legislativi per abbassare diritti e tutele e aumentare la flessibilità intrecciarsi con ulteriori deroghe definite dai contratti. Noi riteniamo che un contributo utile a questa scelta possa venire dalle proposte della consulta giuridica della Cgil, che rivendicano una nuova legge quadro in materia di collocamento, fondata sulla regionalizzazione e sul rilancio di un ruolo pubblico nella gestione del mercato del lavoro, e un intervento legislativo che favorisca la ricomposizione di tutti i contratti atipici dentro un solo contratto di lavoro, che possa poi prevedere, ma al suo interno, diverse possibilità di assunzione senza che questo si traduca in minori diritti per chi accede al lavoro attraverso queste forme.

1.3.8 L'indicazione di obiettivi di questa importanza dimostra che noi respingiamo nettamente l'idea di un graduale svuotamento del ruolo e delle prerogative del contratto nazionale di categoria. Al contrario, noi pensiamo che la situazione attuale, segnata dalle tendenze che abbiamo cercato di mettere in evidenza, renda ancor più stringente la necessità di dare una dimensione nuova e più forte al contratto nazionale dei metalmeccanici. Noi oggi non vediamo alternative praticabili al fatto che il contratto nazionale torni ad avere un ruolo centrale e possa riacquistare il suo significato originario: essere lo strumento primario e fondamentale per la costruzione della solidarietà tra tutti i lavoratori dell'industria metalmeccanica.

I N D I C E

1. La situazione italiana: ripresa industriale e ristrutturazione, disoccupazione e Mezzogiorno

L'industria italiana tra recessione e ripresa - I settori strategici: informatica e telecomunicazioni - Privatizzazioni e regole - I processi di ristrutturazione - Le vertenze nei grandi gruppi - Occupazione e flessibilità - Il Mezzogiorno - Le proposte della conferenza di Napoli - La disoccupazione strutturale di massa - Maastricht - La linea della Confindustria

2. La proposta contrattuale della Fiom

Un nuovo modello sociale di riferimento - Stato sociale e riforma delle pensioni - Una nuova accumulazione di scienza ed esperienza - Il 23 luglio e l'assetto contrattuale - Il contratto nazionale - La contrattazione di secondo livello - Condizione di lavoro e organizzazione del lavoro - La strategia della riduzione di orario



Documento programmatico
PARTE SECONDA

**La situazione italiana
e la strategia
contrattuale
della Fiom**



1. La situazione italiana: ripresa industriale e ristrutturazione, disoccupazione e Mezzogiorno

1.1 Tutto il quadro di riferimento della nostra iniziativa si è quindi trasformato nel volgere di pochi anni. Il compromesso socialdemocratico – caratterizzato da un patto sociale fondato sull'accettazione delle regole del mercato e del paradigma taylorista-fordista in cambio di opportunità e garanzie offerte dallo Stato sociale e di tassi di sviluppo dell'industria e dei servizi che facevano crescere occupazione e reddito – può ormai essere considerato esaurito. Lo Stato sociale è messo in discussione alle sue radici. Tra crescita industriale ed economica e livelli di occupazione non c'è più un rapporto diretto.

La divisione internazionale del lavoro non risponde più ai canoni abituali Nord/Sud, Est/Ovest. Alcuni hanno provocatoriamente parlato della fine della geografia economica. Permangono aree enormi di povertà estrema (l'Africa e gran parte dell'America meridionale) alle quali si affiancano nuove sacche di indigenza nelle aree ricche del mondo e dalle quali si affrancano regioni importanti dell'area povera. La mondializzazione dei mercati non significa, quindi, che tutti i paesi sono interessati da una nuova era di benessere, come tendono a far credere certe analisi agiografiche; significa piuttosto che aree-sistema,

spesso non coincidenti con gli Stati nazionali, possono intrecciare i loro interessi economici con altre aree collocate in parti diverse del mondo. Le barriere stanno cadendo, ma ciò non impedisce che crescano nello stesso paese le differenze e che si impongano nuove egemonie culturali ed economiche.

L'Italia è tra i paesi europei in cui si possono vedere con maggiore nitidezza gli effetti di queste tendenze. Dopo una recessione che ha distrutto centinaia di migliaia di posti di lavoro, una ripresa industriale fortissima, ma concentrata in alcuni settori tradizionali e dunque nelle aree dove questi sono insediati, non ha impedito che sia l'occupazione che i salari reali continuassero a diminuire.

1.2 Processi sociali di questa importanza possono essere affrontati solo con innovazioni strategiche rilevanti, che richiedono una sensibilità comune, da parte delle organizzazioni sindacali dei metalmeccanici. Questo è ciò che ancora manca sia nella Fiom, che nella Fim e nella Uilm. I fenomeni accennati possono infatti essere affrontati soltanto se siamo in grado di rimettere l'intera situazione al centro della discussione, per superare gli elementi di continuità con il passato e, in particolare, con la pratica dello scambio prevalente negli anni Ottanta. Nel movimento sindacale italiano è prevalsa, in assenza di un'analisi aggiornata dei processi economici e sociali, una con-

cezione difensivista che ha cercato di evitare o di attenuare il conflitto, scegliendo spesso il male minore. Processi di innovazione e scelte organizzative, con le loro implicazioni sulla condizione di lavoro, sono stati accettati senza rilevanti opposizioni, spesso considerati ineluttabili, non seriamente modificabili dall'iniziativa sindacale. La grande impresa ha potuto affermare quasi sempre il suo paradigma tecnologico e organizzativo. La mancanza di un nostro punto di vista sulle trasformazioni in corso ha permesso che l'innovazione venisse assunta in modo acritico, quasi deterministico.

Questo atteggiamento che voleva essere ragionevole e moderato in una fase di rapporti di forza non favorevoli, ha invece indebolito la stessa capacità di difesa che voleva affermare. Spesso l'unico scambio è stato quello tra il riconoscimento formale del sindacato e la perdita di aderenza alla condizione di lavoro e alla condizione sociale dei rappresentati. Sintomatica è la quasi totale incapacità di rappresentare la nuova condizione degli impiegati e dei tecnici che da una posizione relativamente protetta sta diventando eguale al rapporto gerarchico-funzionale da sempre instaurato nei confronti degli operai. Questo passaggio non è stato captato dal sindacato. La mancanza di analisi e di proposta è tanto più preoccupante se pensiamo alla domanda di sindacato che gli impiegati hanno espresso nelle elezioni delle Rsu.

1.3 Gli anni Ottanta e la prima parte dei Novanta sono stati anche quelli in cui è scomparsa ogni forma di orientamento pubblico dello sviluppo. I governi hanno teorizzato e praticato, proprio mentre prendevano corpo grandi processi di ristrutturazione, la non utilità di qualsiasi politica industriale. Le ingenti risorse che le amministrazioni centrali e, in misura minore, quelle periferiche hanno avuto a disposizione sono state disperse in mille rivoli, quasi sempre con logiche clientelari, quasi mai per sostenere progetti capaci di dare prospettive a vecchi e nuovi settori strategici. La politica estera italiana non è stata capace di creare le condizioni economiche e politiche favorevoli allo sviluppo di *partnership* industriali per le imprese italiane collocate in settori tecnologicamente avanzati.

1.4 Il caso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione è assolutamente emblematico. La globalizzazione trova i suoi punti di massima espressione in quella che viene chiamata «l'industria delle reti» (trasporti, energia, telecomunicazioni ecc.), un settore nel quale l'offerta è monopolio di pochi grandi gruppi a livello mondiale che si contendono un mercato di servizi in crescente espansione. Così, mentre viene lanciata una campagna tutta ideologica per la privatizzazione e la liberalizzazione dei servizi

Olivetti, Finsiel, Italtel, e le altre imprese italiane di informatica e telecomunicazioni, scompaiono o diventano piccole dipendenze di una delle pochissime multinazionali che controllano il mercato mondiale. La scelta dell'Olivetti di dedicare il suo impegno maggiore alla gestione dei servizi telefonici, rappresenta più di ogni altra cosa la propensione a scelte finanziarie e non industriali del capitalismo italiano. Sintomatica, a questo proposito, è la svolta imposta dall'Olivetti alle relazioni con i lavoratori e con il sindacato. La sua scelta di operare nel «libero» mercato dei servizi telefonici, vale a dire in un settore regolato da culture diverse da quelle industriali, è stata accompagnata dall'adozione di modelli di relazioni sindacali che sono insieme consociativi e negativi del sindacato come rappresentante autonomo degli interessi collettivi dei lavoratori. Mentre nel caso della Omnitel, la società dell'Olivetti che gestisce il servizio di telefonia cellulare, si chiede al sindacato di avallare la totale precarizzazione del rapporto di lavoro, viene negata allo stesso sindacato ogni interlocuzione sullo sviluppo industriale del gruppo di Ivrea.

1.6 La crisi del gruppo Olivetti e il conflitto che lo contrappone al sindacato dei metalmeccanici ha un rilievo politico. Siamo vicinissimi al punto di non ritorno per la salvezza dell'informatica italiana.

9

– emblematico il caso delle scelte che sono state fatte dall'Unione europea per la totale liberalizzazione delle telecomunicazioni – si sta in realtà creando una concentrazione oligopolistica dei manufatti hardware e software. Le conseguenze sono inquietanti. Il controllo e lo sviluppo di tecnologie chiave è già nelle mani di poche imprese e ciò sta determinando e determinerà ancora di più nella società dell'informazione processi di vera e propria colonizzazione su scala mondiale.

Quanti sostengono che la pervasività delle tecnologie informatiche costituisce la base per una nuova frontiera di libertà (esemplare di questo atteggiamento è l'esaltazione acritica di Internet) dimenticano il processo di monopolizzazione in atto nell'industria della informazione e della comunicazione. È ciò che sta accadendo negli Stati Uniti, un paese governato da leggi assai liberiste e nello stesso tempo sede delle maggiori imprese che sviluppano e vendono tecnologie che influenzano in modo decisivo le relazioni politiche e sociali.

1.5 Per queste ragioni è fondamentale impedire lo smantellamento dell'industria informatica italiana e favorire la creazione di ogni spazio che consenta al nostro paese di concorrere allo sviluppo e al controllo di queste tecnologie. Questo è il significato dell'impegno dei lavoratori e del sindacato per impedire che

8

Abbiamo detto che non avremmo accettato tagli perché con quelli sarebbero state disperse risorse professionali e di cultura industriale indispensabili per il rilancio della presenza italiana in un settore strategico. Infatti, i sindacati metalmeccanici, con il contributo determinante dei tecnici dell'Olivetti, hanno presentato un piano di strategia industriale e di difesa dell'occupazione per tutto il gruppo. Mentre l'Olivetti ha rotto le relazioni sindacali rifiutando un serio confronto, il governo, nonostante continue sollecitazioni, non ha avanzato alcuna proposta, né sulle politiche industriali necessarie allo sviluppo dell'informatica italiana, né sugli strumenti di salvaguardia dell'occupazione.

La vertenza Olivetti è un'occasione cruciale per verificare la coerenza di tutti i soggetti coinvolti. Chi pensa di poterla prima o poi chiudere con una presa d'atto delle scelte aziendali non ha capito che ai lavoratori e al sindacato non interessa raggiungere un accordo a qualsiasi costo, ma costruire una soluzione che dia un futuro all'Olivetti e all'informatica. Per difendere i segmenti intelligenti della nostra industria avanzata, il governo deve attivare il confronto per definire un piano nazionale per l'informatica e le telecomunicazioni, ma deve anche assumersi la responsabilità di impedire che vengano compiute scelte che lo renderebbero vano prima ancora di vedere la luce. Questo sarebbe infatti il risultato della ventilata vendi-

ta a pezzi della Stet (che è ciò che si vorrebbe fare per Italtel e Sirti), dell'accordo della stessa Stet con Ibm su basi che rimangono misteriose o dello scorporo di importanti attività della Finsiel. Bisogna andare nella direzione opposta. Il futuro dell'informatica italiana è legato alla possibilità di unire le forze esistenti, dall'Olivetti, alla Finsiel, all'Italtel, alle altre aziende che da sole, anche per le loro limitate dimensioni, potrebbero al massimo ritagliarsi nicchie di mercato subalterne alle grandi concentrazioni multinazionali.

1.7 La globalizzazione dei mercati e la crescita di potenti, nuovi monopoli nella «industria delle reti», che possono creare e diffondere a livello mondiale modelli culturali e di comportamento sociale, pongono infatti ai lavoratori e alle loro organizzazioni sindacali riflessioni di grande valenza. Il rifiuto di accettare la terziarizzazione della nostra economia e la rivendicazione di un forte ruolo dell'industria italiana nell'informatica e nelle telecomunicazioni non sono generiche opzioni moderniste, ma parte centrale dell'impegno per difendere gli interessi dei lavoratori e del paese. Infatti, se non verrà recuperata la capacità di controllare lo sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione anche la cultura e le relazioni sociali del nostro paese saranno erodirette, orientate dalle opzioni scientifiche e tecnologiche, ma implicitamente anche politiche e sociali,

1.8 Un'altra vertenza di gruppo molto importante è stata quella conclusa positivamente con Alenia. Come nel caso dell'Olivetti e dell'Italtel, sono tre le ragioni principali che ci hanno indotto ad attribuire un valore strategico al confronto con Alenia:

a) Si tratta di gruppi industriali che hanno insediamenti importanti sia al Nord che al Sud; il loro ridimensionamento accelererebbe inevitabilmente la crisi industriale del Mezzogiorno.

b) L'attuale ristrutturazione investe trasversalmente tutti i segmenti della forza lavoro: dai ricercatori e i progettisti, fino al lavoro esecutivo. Siamo entrati in una nuova fase dei processi di ristrutturazione che si susseguono a cicli sempre più ravvicinati nel tempo. Nei primi anni Novanta c'era stato un ridimensionamento occupazionale, con la chiusura di interi stabilimenti; l'occupazione tagliata riguardava le fasce di più bassa qualificazione, tra gli operai più anziani e le operaie. Due anni fa alla Fiat era cominciato il taglio degli impiegati, ancora soprattutto per le figure amministrative ed esecutive. Adesso sono colpite anche le fasce più qualificate.

c) Questi gruppi hanno avuto un ruolo nella storia dell'industria e delle relazioni industriali e sono insediati nei settori strategicamente determinanti per la collocazione internazionale dell'industria italiana. L'accordo raggiunto con l'Alenia, pur ponendo difficili problemi di gestione dell'occupazione e di incer-

di chi avrà nella sue mani questa capacità. La questione è tanto più angosciante in quanto queste tecnologie possono essere usate per delimitare fortemente anche gli spazi della democrazia.

Non è sufficiente invocare regole per la gestione democratica dei servizi, se nello stesso tempo si accetta o si subisce passivamente lo smantellamento dell'apparato industriale e di ricerca e sviluppo ancora positivamente impegnato nell'evoluzione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. È solo una moderna ideologia quella di chi sostiene che la rete è per sua natura democratica, perché tutti vi possono accedere, in qualche caso perfino gratuitamente. La rete, infatti, è soprattutto la cultura in essa accumulata; è la cultura delle tecnologie hardware e software che sono servite per realizzarla e solo dentro quelle culture possono navigare gli utenti.

Lo stesso tentativo di escludere il servizio pubblico della Rai dall'utilizzo delle nuove tecnologie televisive (*video on demand*, *pay-tv* ecc.) rende esplicito il tentativo di monopolizzare l'offerta di servizi e di contenuti culturali nelle mani dei grandi gruppi privati. In questo senso la conclusione del dibattito in Parlamento sulla liberalizzazione dell'accesso ai servizi di telecomunicazione ha un'enorme importanza e deve portare a una legge che consenta una reale pluralità di offerta culturale.

tezza sul futuro degli stabilimenti, introduce con la riduzione dell'orario un elemento positivo a salvaguardia dell'occupazione sia a Torino che a Napoli. Per abbattere le eccedenze (lavoratori che altrimenti sarebbero andati in cassa integrazione straordinaria, poi licenziati e messi in mobilità) è stata adottata una riduzione dell'orario di lavoro di due ore al giorno, mentre la riduzione del salario è pari a quaranta minuti. Non a caso l'Assemblea nazionale della Fiom di Maratea aveva indicato in questo meccanismo la soluzione più idonea a fronteggiare i processi di ristrutturazione.

1.9 Una valutazione complessiva potrà essere data solo quando si saranno conclusi gli altri confronti, in particolare il conflitto con l'Olivetti. Intanto il giudizio su stato e prospettive dell'industria metalmeccanica non può che essere molto severo. Basta guardare gli effetti della ripresa industriale che ha consentito alle imprese di raggiungere livelli record di produzione, fatturato e profitti, e da qualche mese ha cominciato a dare segni di rallentamento. Questa ripresa non ha coinvolto tutto il paese, perché si fonda sulle filiere più tradizionali dell'industria italiana – la siderurgia, l'auto e alcuni beni di consumo durevole – le stesse che erano state alla base della ricostruzione industriale e dell'aumento occupazionale nel dopoguerra e negli anni del boom.

Del resto, tutti riconoscono che il fattore decisivo del vantaggio competitivo dell'industria italiana sui mercati internazionali è rappresentato da una svalutazione della lira di eccezionale entità e durata. Non vanno sottovalutati, d'altra parte, gli effetti dei processi di ristrutturazione e riorganizzazione con l'enorme recupero di produttività del lavoro che hanno determinato. La svalutazione della lira dopo essere stata un formidabile sostegno all'industria esportatrice ha fatto sentire, come era inevitabile e come era stato previsto, i suoi effetti sull'inflazione interna che ha ripreso a salire e ritorna ad essere un problema rilevantissimo per l'economia italiana.

A ciò si aggiunge la sostanziale riduzione della base produttiva del paese, causata dalla scelta di competere solo ed esclusivamente con politiche di prezzo (taglio degli impianti e loro massimo utilizzo, eliminazione dei magazzini ecc.). Nessuna politica espansiva, come testimoniano le analisi dei più accreditati osservatori, è in corso; nessun settore innovativo sta conquistando posizioni internazionali di rilievo. Il differenziale negativo tra la crescita degli investimenti in macchine è attrezzature tra l'Italia e gli altri paesi industriali resta molto alto. Un ciclo favorevole di straordinaria intensità e durata accenna a finire senza essere stato utilizzato per favorire una reindustrializzazione dell'Italia. Proprietà e manager dell'industria, la Confindustria, i governi che hanno

accompagnato e sostenuto la ripresa con misure fiscali a favore delle imprese senza esercitare alcun ruolo di politica industriale e di orientamento alle scelte, hanno la responsabilità della perdita di un'occasione forse irripetibile anche per migliorare la situazione occupazionale. Invece da quando è cominciata la ripresa ad oggi, il tasso di disoccupazione italiano è passato dall'11,5 al 12 per cento.

1.10 In assenza di scelte nuove, la ripresa non poteva che accentuare le contraddizioni strutturali dell'apparato industriale italiano, mettere in rilievo le sue difficoltà strategiche e aumentare disuguaglianze sociali e squilibri ambientali. Chi ha pagato di più, come sempre, è il Mezzogiorno. La forbice che già esisteva tra Nord e Sud, con il Centro fortemente aggregato al Nord, si è a tal punto ampliata da far temere per le nostre regioni meridionali la desertificazione industriale. E quando si fa il deserto è sciocco pensare che contemporaneamente ci possa essere una crescita dei servizi che compensa e dà occupazione; anche la crescita dei servizi è impossibile quando la struttura industriale declina in modo così rovinoso. Quel che rimane delle Partecipazioni statali elimina tutto ciò che considera non funzionale allo snellimento delle imprese, procede a un taglio ossessivo della forza lavoro, non ha nessuna strategia di politica industriale o di prodotto. Le privatizzazioni avvengono senza

alcun disegno di rilancio industriale.

1.11 L'ultima legge finanziaria, come tutta la politica del governo dei tecnici, non ha affrontato nessuno di questi problemi, ma soltanto quello del debito pubblico, che è diventato da alcuni anni il solo punto di riferimento dell'azione dei governi. Sia per ragioni di incapacità che di insufficiente forza politica e programmatica, il governo Dini non è stato in grado di orientare la privatizzazione e la ristrutturazione delle Partecipazioni statali per dare possibilità di ripresa competitiva a questi settori. Anzi li ha lasciati rinsecchire e tagliare, al fine di essere poi assorbiti da Mediobanca, l'unica grande centrale finanziaria esistente in Italia, che acquisisce a prezzi bassissimi tutto ciò che c'è di meglio.

Nell'industria italiana si passa da due poli, uno privato e uno pubblico, con due strategie diverse, anche se spesso complementari tra di loro, ad una sola lobby finanziaria e industriale, una concentrazione che non ha riscontri in nessun altro paese industrializzato. Dietro Mediobanca c'è un pugno di famiglie, le vecchie dinastie imprenditoriali: l'intera struttura industriale italiana è ora sotto un centro di comando unificato che, come dimostra la vicenda Olivetti, non si occupa di strategie industriali e persegue esclusivamente una logica finanziaria di redditività a breve termine.

L'altro elemento che colpisce, anche osservando ciò che accade in altri paesi europei, è la povertà o l'inesistenza in Italia della gamma di politiche pubbliche di sostegno alla qualificazione dell'industria e del lavoro e quindi di orientamento allo sviluppo: investimenti nell'istruzione, agenzie per facilitare il passaggio a nuove forme di organizzazione delle imprese e del lavoro anche nell'area della piccola e media impresa, reti locali di imprese orientate a specifici programmi di innovazione. Di tutto questo non vi è quasi traccia.

1.12 La situazione del Mezzogiorno è esemplare per capire quali sono gli effetti sociali della ripresa. Se nel Sud la disoccupazione corrispondesse al tasso di disoccupazione ufficiale avrebbe già provocato esplosioni sociali, se non esistessero aree anche estese di attività industriali, spesso controllate dalla criminalità organizzata, che sopravvivono attraverso forme di lavoro irregolare e illegale producendo così un circolo perverso che è un ostacolo allo sviluppo industriale del Mezzogiorno. Nelle regioni del Sud vive oltre un terzo della popolazione italiana, quasi venti milioni di persone il 22 per cento dei quali è al di sotto della soglia di povertà.

Nel Mezzogiorno è concentrata quasi la totalità dei disoccupati e per effetto degli andamenti demografici aumenteranno nel prossimo decennio i giovani in

cerca di occupazione. Dal Mezzogiorno, quindi, a meno di immaginare una nuova migrazione interna superiore a quella degli anni Cinquanta e Sessanta, dovranno venire gran parte delle risorse necessarie per finanziare la previdenza e lo Stato sociale dell'intero paese. Uno sviluppo produttivo e occupazionale del Sud risponde quindi a esigenze di solidarietà e di riequilibrio – non c'è dubbio che oggi le regioni meridionali non hanno le stesse possibilità e opportunità di quelle del Nord e del Centro – e diventa una ineludibile necessità per tutto il paese.

1.13 Per rispondere a questo problema le proposte della Confindustria e del governo sono da un lato quella di una nuova emigrazione – eufemisticamente chiamata mobilità – delle fasce giovani e scolari della società meridionale per integrare gli organici dell'industria del Centro-Nord, cioè per un lavoro dequalificato e precario e, dall'altro lato, l'introduzione del salario d'ingresso, cioè di un salario inferiore ai minimi contrattuali nazionali per i nuovi assunti nel Sud. Queste due soluzioni dovrebbero alleviare il problema della disoccupazione e fornire un incentivo per attirare i nuovi investimenti nel Mezzogiorno. Noi giudichiamo la prima via impossibile e illusoria, date le dimensioni della disoccupazione meridionale, e la seconda fuorviante e assolutamente inaccettabile, poiché utilizza il Mezzogiorno

per destrutturare il contratto nazionale di lavoro.

Il caso della Spagna, tra le aree europee forse quella che più assomiglia al Sud dell'Italia, dimostra quanto sia infondata la tesi che per aumentare l'occupazione bisogna introdurre flessibilità. Nel mercato del lavoro spagnolo sono state introdotte ampie flessibilità, invocate da economisti, imprenditori e governo per combattere una disoccupazione che oscillava tra il 16 e il 17 per cento. Dopo alcuni anni di questa terapia d'urto si possono vedere i risultati: circa il 35 per cento degli occupati in Spagna sono lavoratori precari, ma il tasso di disoccupazione è salito al 23 per cento. Non è comprensibile che i sostenitori di quello che è solo un luogo comune – più flessibilità uguale più occupazione – evitino di misurarsi con il caso spagnolo.

Una recentissima ricerca, commissionata dall'Unione europea e basata su una comparazione della flessibilità dei vari paesi, dimostra che il mercato del lavoro italiano ha un tasso di flessibilità simile a quello degli Stati Uniti, che è il più alto del mondo, senza aver ancora subito la precarizzazione selvaggia che caratterizza invece quello statunitense e trucca anche i dati sull'occupazione. Tutti sanno, infatti, che se la disoccupazione negli Usa fosse calcolata con gli stessi criteri usati in Europa il tasso di disoccupazione di quel paese salirebbe sensibilmente. Salvo pochissime eccezioni, questa ricerca è stata ignorata o citata

appena dalla stampa, anche quella specializzata, che versa fiumi di inchiostro per invocare nuove flessibilità. La serietà di un paese si può valutare anche dalla qualità del suo dibattito: questo però non vale solo per le riforme elettorali o istituzionali ma anche per la discussione sulle scelte di politica economica e sociale.

1.14 Nella conferenza nazionale di Napoli la Fiom non si è limitata a contestare le ricette altrui e ha presentato, con il contributo di specialisti della questione meridionale e con un rinnovato protagonismo delle sue strutture meridionali, una proposta per un nuovo sviluppo industriale del Mezzogiorno. Ad aggravare gli effetti della crisi delle Partecipazioni statali e di una ripresa che ha favorito esclusivamente l'industria esportatrice, quasi tutta collocata al Nord e al Centro (e infatti regioni come l'Abruzzo o come la Basilicata, questa solo grazie alla presenza della Fiat di Melfi, hanno partecipato al boom delle esportazioni), si è aggiunta la fine dell'intervento straordinario cui non è stato sostituito nulla. Per questi motivi oggi il Mezzogiorno appare sull'orlo di una crisi sociale (le ultime rilevazioni dell'Istat indicano che il divario tra Sud e Centro-Nord si sta facendo impressionante) proprio mentre si manifestano segni positivi di rinascita civile e democratica della società meridionale legati soprattutto alle esperienze dei sindacati di alcune

città.

Si tratta di sapere se il Mezzogiorno è una questione regionale che può essere gestita e risolta solo con gli strumenti ordinari, che intanto non hanno neppure cominciato a funzionare, oppure è una questione nazionale che deve essere affrontata con uno sforzo eccezionale e concentrato nel tempo.

1.15 Per questo la Fiom a Napoli ha proposto un piano nazionale di investimenti, da finanziare con prestiti interni ed internazionali garantiti dallo Stato, in grado di ridurre lo stock di disoccupazione e di avviare un nuovo ciclo di sviluppo anche nei settori dei servizi avanzati e del terziario. La reindustrializzazione del Sud ha bisogno anche di infrastrutture, politiche attive per il lavoro nel campo della formazione, nuove soluzioni per l'accesso al credito e ad un sistema selettivo di incentivi. Ma, a nostro giudizio, il centro di un piano efficace per lo sviluppo del Mezzogiorno è ancora la reindustrializzazione. Senza l'industria, infatti, neanche i servizi avanzati riusciranno davvero a decollare; né d'altra parte si può seriamente pensare che una risposta effettiva all'emergenza occupazionale possa prescindere dalla creazione di nuova industria manifatturiera. È necessario approfondire le caratteristiche qualitative di questa industria. L'unico processo di industrializzazione che il Mezzogiorno ha conosciuto era

basato sui grandi investimenti pubblici nell'industria di base o sul decentramento dei gruppi industriali del Nord e su una miriade di microimprese esclusive-mente rivolte al mercato locale e, quindi, sostenute indirettamente dall'intervento straordinario. Entrambe queste forme si sono dimostrate incapaci di produrre uno sviluppo autopropulsivo, basato su alcune grandi imprese in grado però di creare indotto e, soprattutto, su sistemi e reti di piccola e media impresa aperta ai mercati internazionali con prodotti innovativi.

1.16 Il documento approvato dalla conferenza di Napoli è parte integrante dei materiali di preparazione del congresso della Fiom. Esso contiene in dettaglio la nostra proposta e quindi non ci sembra necessario qui approfondirla ulteriormente. Su un punto, però, è utile soffermarsi anche per le obiezioni che ha sollevato. È facile constatare che nonostante il positivo affermarsi di una nuova capacità di autonomia amministrativa in molte città, che costituisce una risorsa fondamentale anche per un rilancio dell'economia meridionale, gran parte delle istituzioni meridionali non sono in grado di svolgere un ruolo attivo e lo stesso Stato centrale è spesso inadempiente. La conseguenza più clamorosa di questa vischiosità degli apparati politici e amministrativi è la perdita dei primi due anni di finanziamenti (circa ventimila

miliardi) previsti dall'Unione europea per il Mezzogiorno.

Per questa ragione abbiamo proposto che, una volta che il piano di reindustrializzazione sia stato elaborato dalle autonomie locali in rapporto con il Parlamento nazionale e con il contributo delle forze sociali, vengano istituite *authorities* per i grandi progetti, che abbiano compiti di controllo sulla realizzazione del progetto e poteri sostitutivi, cioè la facoltà di intervenire direttamente quando i soggetti preposti, siano essi un soggetto locale o centrale, non fanno ciò che era stato deciso. La nostra proposta è quanto di più lontano dalla riproposizione della vecchia agenzia della cassa per il Mezzogiorno, un carrozzone clientelare che qualche forza politica alla ricerca del voto di scambio vorrebbe resuscitare. Noi abbiamo indicato uno strumento in grado di affrontare un problema che esiste. Non facciamo dell'*authority* una questione di principio e siamo pronti ad appoggiare altre proposte che risolvano lo stesso problema. Ciò che non si può accettare è che si continui a negare l'esistenza del problema o che si insista su soluzioni che hanno già dimostrato di non funzionare. Il Mezzogiorno è di fronte a un bivio e non c'è tempo da perdere. Con la conferenza di Napoli la Fiom ha assunto un impegno che intende onorare. Anche per questo motivo, il congresso deve diventare l'occasione per l'elaborazione di proposte mirate al rafforzamento della Fiom e del

sindacato industriale nel Mezzogiorno.

1.17 Il fenomeno della disoccupazione non riguarda certo solo l'Italia e il Mezzogiorno. Le ricerche più aggiornate e importanti a proposito delle possibilità dei paesi più avanzati, e in particolare di quelli europei, mettono in rilievo che il problema della disoccupazione non si risolverà certamente da solo, lasciando fare al mercato. Questi studi – e il fatto è tanto più significativo se si considera la diversità dei punti di vista – non sfuggono a un paragone, drammatico ma inevitabile, tra la situazione attuale e la grande depressione degli anni Venti. Allora le risposte furono il fordismo e il New Deal negli Stati Uniti, il dirigismo economico in una parte dell'Europa, il fascismo e il nazismo nell'altra.

Evidente che oggi la risposta fordista, basata sul puro e semplice rilancio delle produzioni standardizzate per il consumo di massa, non fa più parte delle alternative possibili. Ciò non significa affatto che allora bisogna rassegnarsi a una inevitabile risposta di segno reazionario, ma per impedire che questa si verifichi occorre costruire una risposta strategica capace di orientare il mercato; risolvendo il nodo della disoccupazione. Combattere la disoccupazione strutturale di massa non è, infatti, solo questione di incrementare il prodotto del sistema economico: è una questione di sopravvivenza della società civile.

Se la crescita della ricchezza – il prodotto interno lordo, per semplificare – è accompagnata da una sua iniqua distribuzione, attraverso una contrazione dei salari e dei consumi, allora si creano le condizioni per l'indebolimento delle stesse basi democratiche del paese.

1.18 Tutto ciò è tanto più grave nel momento in cui la velocità imposta al processo di integrazione europea dalla locomotiva tedesca e dall'asprezza e unilateralità dei parametri di convergenza stabiliti dal trattato di Maastricht rischia di accentuare la spaccatura del paese e di ridurre la politica economica a un programma di rientro dal debito a tappe forzate. Cresce in molti paesi europei la convinzione che le nuove condizioni in Europa mettano in discussione il trattato e spingano ad una sua rinegoziazione. Anche noi pensiamo che Maastricht debba essere ridiscusso radicalmente. Il rischio però è che questo avvenga tra i partner più forti, soprattutto la Germania e la Francia, con la conseguenza di mettere paesi come il nostro di fronte a una drammatica alternativa: cercare di tenere il passo delle economie più forti, con costi sociali molto pesanti, oppure accettare la soluzione della doppia velocità, che alla lunga ci danneggerebbe ancora di più.

È evidente, infatti, che di fronte alla mondializzazione un arresto del processo di integrazione europea o

una nostra esclusione ci esporrebbero ancora di più alla durezza della competizione internazionale. Il semestre di presidenza italiana dell'Unione europea è un'occasione per riaprire il negoziato. Anche per questa ragione dalla conferenza di Napoli abbiamo lanciato la proposta di una grande manifestazione per il lavoro e l'occupazione in concomitanza con il vertice europeo di Torino a marzo.

Rinegoziare Maastricht non significa però limitarsi a modificare i tempi o i parametri di convergenza; è necessario ridefinire l'architettura dell'Unione europea ristabilendo un equilibrio tra aspetti economici e monetari e problemi sociali. In particolare, l'occupazione deve diventare una variabile centrale. Delors ha ricordato che fu bocciata l'ipotesi di inserire il tasso di disoccupazione tra i parametri di Maastricht; oggi quella proposta deve essere recuperata, accogliendo anche le sollecitazioni che sono venute in questo senso dal Parlamento europeo di Strasburgo.

1.19 Il caso italiano sembra però tra i più compromessi nello stesso quadro europeo. Serve una politica industriale; il sindacato – non solo quello industriale – deve rivendicare una rinnovata capacità di indirizzo dello Stato. Nessuno di noi pensa che sia utile riproporre la presenza dello Stato nelle attività manifatturiere; neppure pensiamo che lo Stato debba detenere il monopolio nella gestione dei grandi servizi alla

collettività (energia, comunicazioni, trasporti). Sicuramente, però, è necessario che lo Stato – soprattutto attraverso le sue articolazioni periferiche, regionali e grandi aree metropolitane – recuperi una funzione di indirizzo, promozione e sostegno delle attività industriali strategiche. Da questo punto di vista non si può che dare un giudizio negativo su come sono state finora condotte le privatizzazioni.

L'esperienza di altri paesi – quelli scandinavi oltre alla Germania – ci sembra un utile riferimento. Certamente sarebbe drammatico se dovesse ancora prevalere la convinzione – propria anche di una parte della cultura progressista – che l'impresa in quanto tale sia il luogo più idoneo per la promozione dello sviluppo. Neppure i paesi che dicono di praticare le idee più liberiste assegnano alle imprese il compito di determinare le caratteristiche generali dello sviluppo. Tanto più in una fase dominata da processi innovativi che hanno conseguenze sociali e politiche assai importanti e che determinano modificazioni profonde per la condizione professionale e personale di molta parte della popolazione. Le imprese hanno certamente una funzione essenziale, così come il mercato è un termine di riferimento ineliminabile. Tuttavia imprese e mercato non possono, per loro natura, garantire uno sviluppo che riduca anziché aumentare le divisioni e le contrapposizioni sociali; uno sviluppo che sappia coniugare la necessità di tutelare la salute dei lavora-

tori con la difesa dell'ambiente naturale. È necessaria una autorità regolatrice che sappia orientare lo sviluppo nella direzione che maggiormente risponde agli interessi generali. Nessun paese, neppure l'Inghilterra della Thatcher ha liberalizzato i mercati senza prima definire le regole della competizione e garantire l'universalità dell'accesso ai servizi. Anche il processo di liberalizzazione dei servizi (Enel, Stet ecc.), in mancanza di norme ed autorità con potere di regolazione del mercato, si tradurrà in un disastro economico e sociale.

1.20 Di fronte a questa situazione gli industriali italiani pensano e dicono che si può solo continuare come prima, con gli investimenti che servono a tagliare posti di lavoro, con la massima utilizzazione degli impianti per reggere il ritmo della ripresa, con l'utilizzo di tutte le forme di flessibilità, non solo quelle già possibili. Queste sono le parole d'ordine che riguardano tutta l'industria, dalla piccola, alla media, alla grande impresa. Bisogna sfruttare al massimo la ripresa così com'è, sperando che duri il più a lungo possibile. La Confindustria ha puntato e punta sulla lira debole. E con le sue scelte inchioda l'industria italiana in una posizione di marginalità internazionale e fa scivolare l'intero sistema produttivo verso un progressivo scadimento della sua qualità. Data questa strategia, diventa perfino ovvia, per la

Confindustria, la conseguenza di ricorrere solo al lavoro precario in tutte le sue forme per aumentare l'occupazione necessaria alla maggiore utilizzazione degli impianti e all'introduzione di nuovi turni di lavoro. Se si pensa al rapporto tra la recessione '92-'94 e la ripresa attuale, appare chiarissimo che gli attuali massicci ricorsi ai contratti a termine o alla formazione lavoro servono a sostituire la vecchia forza lavoro espulsa con forza lavoro precaria. I più esposti sono i giovani e le donne, che si trovano a subire il duplice effetto della disoccupazione e della precarizzazione e del peggioramento della condizione di lavoro. Confondere i termini del cambiamento culturale del modello lavorativo con il degrado di questa condizione materiale non è utile per intervenire con qualche efficacia in questa situazione e ricostruire una prospettiva.

La precarizzazione dei rapporti di lavoro, il taglio dei salari, il peggioramento della condizione di lavoro diventano le principali scelte perseguite nella linea della Confindustria. Per questo motivo la Confindustria insiste ossessivamente a chiedere al Parlamento il varo di un nuovo pacchetto di flessibilità, compreso il lavoro interinale. È per queste ragioni che le aziende ci propongono lavoro straordinario al sabato, passaggio da quindici a diciotto turni settimanali, maggiore utilizzo degli impianti senza in realtà voler discutere di nulla. I margini che ci vengo-

no proposti nelle trattative sono uguali a zero. Non c'è, infatti, una trattativa vera e propria. Non solo la strategia dell'impresa è indiscutibile, ma anche la pianificazione organizzativa, l'organizzazione del lavoro e della produzione; ai lavoratori e al sindacato non resta nemmeno la scelta se monetizzare o no le richieste dell'azienda.

1.21 È la fine della logica dello scambio, la teoria inventata in Italia dopo la sconfitta degli anni Ottanta che consiste nel fatto che se l'impresa ti chiede qualche cosa, tu per fare l'accordo chiedi qualche cosa in cambio. Questo è possibile, sia pure in funzione difensiva, solo se si confrontano soggetti autonomi su un piano di parità. Il prevalere della cultura dell'impresa come fatto totalizzante liquida la possibilità stessa dello scambio. Le esperienze dimostrano che, mentre nella media impresa del Centro-Nord il radicamento sociale del sindacato permette di contrattare azienda per azienda anche qualche riduzione di orario o una compensazione salariale in cambio dell'aumento dei turni, nei grandi gruppi la forza del ricatto industriale, basato sulla possibilità di spostamento delle produzioni in altri stabilimenti, chiude molti spazi. Per la grande impresa l'assoluta rigidità da parte della Confindustria e della Federmeccanica è spiegabile, se pensiamo al tipo di competitività, fondata esclusivamente sui fattori di costo, di cui abbia-

mo già parlato. Del resto, l'ambizione delle imprese non si riduce all'aumento dei turni e all'utilizzazione del lavoro precario. L'ambizione della Fiat, basti pensare al laboratorio di Melfi, e di altre grandi imprese è ben più rilevante: esse pensano di aver definito un modello di organizzazione dell'impresa - la fabbrica integrata - che ha una portata strategica tale da essere esportabile e generalizzabile nel suo complesso.

2. La proposta contrattuale della Fiom

2.1 Di fronte a sfide di questa portata, la possibilità per la Fiom e per tutti i metalmeccanici di avere una prospettiva dipende dalla capacità di definire una propria strategia. Il pragmatismo, quell'atteggiamento in base al quale si accompagnano i processi decisi da altri con una contrattazione sindacale che si riduce a valle dei processi - che nonostante tentativi importanti, come quello fatto dalla Fiom con il congresso di Verona, è stata la cultura prevalente della politica sindacale degli anni Ottanta - non ci ha portato e non ci porterebbe da nessuna parte.

Un'alternativa alla situazione attuale è possibile. Per costruirla è necessario aprire una riflessione che riguarda il modello sociale di riferimento. Senza una capacità progettuale di questo livello, il movimento sindacale perde la sua autonomia e la stessa contratta-

zione è priva di una bussola che orienti la nostra azione. Del resto, se pensiamo alla storia del sindacalismo in Italia e in Europa, vediamo che il sindacato è nato su un'idea di società spesso costruita in termini di palingenesi sociali.

2.2 Se noi siamo oggi alla crisi di un compromesso sociale che aveva permesso grandi conquiste ai lavoratori, bisogna costruirne uno nuovo. Il primo punto chiave della nostra proposta è che lo Stato sociale è un insieme di diritti di cittadinanza di uomini e donne, ma ciò che oggi viene messo in discussione è proprio questo. La linea della Confindustria, per esempio, segnerebbe un passaggio storico: il dimensionamento dello Stato sociale di tipo europeo al modello americano, nel quale il diritto alla salute, all'istruzione, alla previdenza sono garantiti esclusivamente dal reddito.

La parola solidarietà è una chiave per capire il problema. La solidarietà ha senso solo come riproposizione di uno Stato sociale, moderno e riformato, ma sempre basato su diritti universali. Altrimenti, finisce per significare assistenza. Negli anni Ottanta, in Inghilterra, la Thatcher ha radicalmente tagliato il Welfare State, mentre non ha sostanzialmente intaccato l'assistenza per le aree più povere della popolazione. In Italia, il centro-destra ripete tutti i giorni che bisogna produrre ricchezza, perché così ci sarà qual-

cosa da distribuire a chi è rimasto tagliato fuori. La destra chiama tutto questo solidarietà, ma intende assistenza.

Il capitalismo europeo ha maturato un'idea così diversa rispetto a un compromesso al quale pure aveva partecipato a causa della fine della competizione internazionale con i paesi dell'Europa dell'Est. Ora chi ha vinto cerca di esportare il suo modello, incontrando forti difficoltà solo nei paesi dove la crescita economica si è sempre combinata con il sistema sociale, come in Germania. Mentre negli Usa il tentativo in controtendenza di Clinton di introdurre per la prima volta nel sistema americano elementi di Stato sociale, soprattutto per la sanità, è stato bloccato dalla rimonta dei repubblicani.

2.3 Per superare la crisi del modello di Stato sociale europeo è necessario qualcosa di più che qualche aggiustamento, come talvolta viene fatto anche dalla sinistra. Bisogna ricostruire una combinazione inedita tra qualità del lavoro e qualità della vita, una questione cruciale che il vecchio Welfare non aveva mai affrontato. Anzi, alla base dello sviluppo fordista, che ha sostenuto la costruzione del Welfare nei paesi europei, c'era proprio lo scambio tra lavori dequalificati e lavoro di cura familiare-gratuito e un regime di consumi di massa e lo Stato sociale. Oggi, raccogliendo gli stimoli che vengono dalla cultura ambien-

talista e da quella femminista, dalla teoria dei limiti della crescita e dal concetto di sviluppo sostenibile, noi possiamo invece mettere al centro della prospettiva che vogliamo costruire, proprio il problema dell'intreccio tra le qualità del lavoro e della vita.

2.4 Per indicare, in sintesi, le vie per realizzare questa combinazione, si possono individuare quattro coordinate fondamentali di un nuovo modello sociale di riferimento:

- a) la piena occupazione, concepita non solo come pura redistribuzione del lavoro esistente ma come frutto di una crescita qualificata, è un obiettivo cui non si può rinunciare;
- b) uno Stato sociale riformato, che garantisca a tutti e a tutte una base comune di diritti di cittadinanza e che sia soggetto attivo di promozione di politiche di pari opportunità nell'istruzione, nella comunicazione, nella sanità, nella previdenza;
- c) un rapporto tra qualità del lavoro e qualità della vita, che parte dalla valorizzazione dei processi formativi e della cultura e della difesa dell'ambiente;
- d) un uso della riduzione di orario come strumento di redistribuzione del lavoro e per migliorare la condizione di lavoro e sociale, anche in funzione di un arricchimento culturale dei lavoratori, dato che l'asse della nostra ipotesi è proprio la liberazione nel lavoro.

2.5 Se questo è il nostro quadro di riferimento, si spiega così il giudizio molto contrastato sulla riforma delle pensioni, dato anche il risultato negativo delle consultazioni dei metalmeccanici. Il risultato dell'accordo infatti è stato poi peggiorato dalle decisioni, imposte dal centro-destra e subite dal centro-sinistra, assunte dal Parlamento sulla verifica automatica dell'equilibrio dei conti dell'Inps. La riforma è sottoposta al rischio di altri tagli, che per altro vengono ossessivamente rivendicati non soltanto dalla Confindustria, che non ha firmato l'accordo tra governo e sindacati, ma anche da chi, come il ministro del Lavoro, è stato uno dei protagonisti della trattativa e dell'accordo. Si continua a sottoporre l'opinione pubblica a shock allarmistici sullo stato dei conti dell'Inps. Si pone grande enfasi sul fatto che l'allungamento della vita media imporrebbe inevitabilmente ulteriori ridimensionamenti della previdenza. Si fa demagogia dicendo che tra non molto un nipote dovrà mantenere tre nonni: non ci si chiede quali *chanches* di lavoro avrà quel nipote. Infatti, oggi succede esattamente il contrario: nella maggioranza dei casi nell'ambito dell'economia della famiglia allargata sono gli anziani che mantengono i giovani che non trovano lavoro. La verità è che se le tendenze alla diminuzione dell'occupazione continueranno nei prossimi anni come adesso, nessun sistema previdenziale basato sulla solidarietà tra le generazioni

36

ni potrà davvero reggere.

Noi non abbiamo sottovalutato gli aspetti positivi della riforma, ma abbiamo considerato il risultato finale sulle pensioni non sufficientemente equo per il lavoro industriale, e nei confronti delle donne la cui vita lavorativa è spesso discontinua e occupata in parte da lavori connessi a responsabilità familiari. Questo fatto ci obbliga a ricercare nuove soluzioni, attraverso la definizione contrattuale delle condizioni di lavoro usuranti e utilizzando la possibilità di pensionamento anticipato part time. Queste soluzioni devono permettere al lavoro industriale di recuperare una posizione più forte, combattendone la marginalizzazione sociale.

2.6 Prima di affrontare la nostra impostazione contrattuale occorre considerare che negli ultimi venti anni si è accumulato un ritardo del sindacato nell'analisi sullo stato dell'industria. C'è stata la sparizione di una cultura. Basti pensare che l'ultimo convegno sul capitalismo italiano è stato fatto dall'Istituto Gramsci nel 1963. Già nella seconda metà degli anni Settanta è avvenuto un progressivo abbandono di una capacità di analisi e di proposta sulla politica industriale e sulle scelte strategiche delle imprese, sull'organizzazione del lavoro e sulla condizione di lavoro. La stessa svolta dell'Eur ha favorito questo distacco. Privi di una valutazione autonoma, costruita sulla

37

base di un patrimonio di analisi, dati, conoscenze, affrontiamo le discussioni con le nostre controparti partendo da un quadro di riferimento e di informazioni che è l'impresa stessa a fornire. È evidente che siamo costretti ad affrontare il confronto che ne segue in condizioni di disparità. Da qui scaturisce la necessità di ricostruire una cultura che abbia una dimensione adeguata alla complessità dei processi industriali e sociali sui quali siamo chiamati a intervenire. Questa ricostruzione non avviene dall'oggi al domani, ma solo alla condizione di avviare un vero processo di accumulazione, basato su una pluralità di soggetti nelle aziende e nelle strutture del sindacato.

2.7 Tale processo si basa, prima di tutto, sull'esperienza diretta delle lavoratrici e dei lavoratori, delle Rsu, delle conoscenze collettive che una pratica sindacale democratica produce, costruendo via via una cultura, come avviene negli anni Sessanta e nella prima parte degli anni Settanta, poiché riteniamo che l'elaborazione della condizione di lavoro e della pre-stazione, fatta dai soggetti direttamente interessati, sia uno strumento di conoscenza scientifica insostituibile e non surrogabile.

Ma l'esperienza da sola, senza l'apporto e la mediazione della scienza e delle diverse culture, non è in grado di dare risposta alle domande radicali che le trasformazioni tecnologiche, organizzative, sociali

propongono. È necessario quindi coinvolgere in questa ricerca e nella progettazione comune discipline scientifiche e culture appropriate.

2.8 Per riflettere sull'orizzonte della nostra politica contrattuale il congresso della Fiom non può che partire da una valutazione delle vicende sindacali che hanno portato all'accordo triangolare tra sindacati, governo e Confindustria del 23 luglio 1993 e, successivamente, al rinnovo del contratto nazionale di lavoro dei metalmeccanici. L'accordo del 23 luglio 1993, al di là dei giudizi diversi che allora sono stati espressi, ha avuto come principale significato la ridefinizione di un nuovo sistema contrattuale, dopo la sconfitta subita dal sindacato con l'accordo del 31 luglio 1992 e la perdita della scala mobile. Il sistema basato su due livelli di contrattazione, contratto nazionale di categoria e contrattazione aziendale, va difeso e salvaguardato. Questa scelta è stata messa continuamente in crisi sia dalla Confindustria, che dimostra di non aver mai seriamente creduto a un sistema di relazioni industriali basato su due livelli, sia dai governi che nessun impegno hanno messo per realizzare una effettiva politica di tutti i redditi da parte. Ciò ci ha portato nell'Assemblea nazionale di Maratea a concludere che ormai la Confindustria ha scelto un'altra strada. Quindi l'accordo del 23 luglio 1993 è sottoposto a una triplice verifica.

- a) Se la politica dei redditi – e questo riguarda il governo – si riduce alla politica di un solo reddito, quello del lavoro dipendente, e non sono credibili i tassi di inflazione programmata rispetto alle tendenze reali dell'inflazione, così come sta succedendo, tutta l'impalcatura dell'accordo finisce per cedere. Il sindacato non può programmare la riduzione dei salari.
- b) La contrattazione aziendale di secondo livello di quest'anno non può essere ridotta ad una pura erogazione salariale *una tantum*, come sostengono Confindustria e Federmeccanica. Questo vanificherebbe un secondo livello di contrattazione effettivo e si eluderebbero le stesse definizioni previste dal contratto nazionale dei metalmeccanici, stipulato proprio sulla base dello schema contenuto nell'accordo del 23 luglio 1993. Per noi i risultati della contrattazione di secondo livello, a partire da quelli della Fiat e dei grandi gruppi, sono un elemento sostanziale di verifica di tutta la struttura dell'accordo del 23 luglio.
- c) La seconda tranche salariale del contratto, la cui definizione tra le parti è prevista per il 1996, dovrà consentire un adeguamento dei salari della categoria, che permetta il pieno ripristino del loro potere d'acquisto, duramente intaccato dallo scarto crescente che si è determinato tra tetti d'inflazione programmati e inflazione reale. Sono ormai tre anni che i salari crescono di circa due punti percentuali in meno dell'inflazione e, quindi, in termini reali diminuiscono. La

Confindustria finora ha ripetutamente detto che questo recupero non potrà che essere parziale. La confisca di una quota del salario reale parte dalle imprese, che dopo aver sfruttato la svalutazione ora vorrebbero scaricare sui lavoratori il prezzo della ripresa dell'inflazione per guadagnarci due volte, sarebbe un fatto gravissimo che aprirebbe un conflitto immediato.

Questi sono tre passaggi da superare con risultati positivi per dimostrare in concreto le possibilità di tenuta dell'intesa sottoscritta il 23 luglio 1993 tra Cgil, Cisl, Uil, il governo Ciampi e la Confindustria, a partire dal pieno rispetto della ricostruzione e del mantenimento del potere d'acquisto dei salari e degli stipendi.

2.9 L'accordo del 5 luglio 1994, tra Federmeccanica e Fim, Fiom, Uilm, che ha concluso la lunga trattativa per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro dei metalmeccanici della grande industria privata, con le successive intese con Intersind e Confapi, è stato da noi giudicato positivo, nonostante errori di trattativa su un punto fondamentale come la malattia, perché consolida in modo esplicito il secondo livello di contrattazione. Date le caratteristiche dell'accordo, si è aperta per noi la possibilità di un confronto a tutto campo sui nodi centrali dell'impresa: dalla condizione di lavoro ai modelli organizzativi, alla valorizzazione

zione della stessa produttività del lavoro. Fim, Fiom, Uilm hanno ritrovato un metodo unitario di gestione della trattativa corrispondente al metodo unitario di costruzione della piattaforma. Il contratto è stato, quindi, un passo unitario importante che ha rafforzato l'ambizione della costruzione di un progetto unitario. Altrettanto importante è stata la validazione della piattaforma contrattuale da parte dei metalmeccanici e, dopo la sigla del contratto, il referendum che sanciva formalmente la firma dell'accordo.

2.10 Ma il padronato italiano ha teso a liquidare proprio il punto centrale che noi pensavamo di avere conquistato con quell'accordo. Confindustria, Federmeccanica, le stesse associazioni industriali territoriali, hanno condotto una campagna di stampa e di orientamento tra le aziende loro aderenti per sostenere che il secondo livello di contrattazione deve avere come esclusivo punto di riferimento la redditività aziendale. Si è parlato esplicitamente non di un aumento salariale, ma di un bonus che scatta automaticamente se si verificano determinati livelli di redditività dell'impresa. Molte aziende hanno disdetto tutti gli accordi aziendali precedenti. Questo sarebbe, nei fatti, la cancellazione di un livello di contrattazione. Questa sarebbe soltanto la prima tappa del disegno di destabilizzazione del sistema contrattuale definito il 23 luglio '93. Il padronato vuole, infatti, liquidare la contrattazione di secondo livello per realiz-

zare poi anche lo smembramento del contratto nazionali di lavoro di categoria. I grandi gruppi industriali (Fiat, Olivetti ecc.) vogliono avere un contratto per conto loro, lasciando a tutti quelli che non stanno nelle grandi imprese una specie di contratto minimo, ovviamente a condizioni peggiori di quello delle imprese maggiori. Secondo una nostra ipotesi, da verificare alla prova dei fatti, questa strategia della Confindustria ha i seguenti obiettivi generali:

- ridurre l'esperienza della contrattazione articolata aziendale italiana a un meccanismo automatico che preveda erogazioni salariali una tantum;
- far saltare il contratto nazionale di categoria, come sistema di garanzie normative e di minimi salariali valido per tutti i metalmeccanici;
- ridurre il residuo sistema di relazioni industriali, attraverso un mix tra contratti di gruppo e una base minima per tutti, a un solo livello di contrattazione.

2.11 Un simile disegno punta anche ad abbassare la media dei salari e degli stipendi attraverso un forte ridimensionamento dei minimi previsti per tutti. Come dimostra anche la campagna per introdurre salari ridotti al Sud, la Confindustria è infatti ispirata da quella scuola di pensiero che i disoccupati sono troppi perché i salari sono troppo alti. Nel clima di regressione culturale e sociale che anima ambienti

anche autorevoli della cultura economica europea si sostiene che è giunto il momento anche in Europa di aumentare le distanze sociali. Queste teorizzazioni non riguardano soltanto paesi come la Germania, che ha salari più alti dei nostri.

Di fronte a tutto ciò il congresso della Fiom ha il compito di confermare il valore irrinunciabile del contratto nazionale di categoria e di difendere l'impostazione del sistema contrattuale su due livelli.

2.12 Questa difesa per essere efficace si doveva tradurre in un forte impegno a realizzare nel '95 in tutte le imprese, grandi, medie e piccole, la contrattazione di secondo livello. Solo una diffusa campagna di contrattazione, azienda per azienda, con la realizzazione di migliaia di accordi poteva far saltare il disegno della Confindustria e affermare in concreto la validità per le lavoratrici e i lavoratori di un moderno sistema contrattuale. Noi ci siamo mossi in questa direzione e, in effetti, la contrattazione ha coinvolto un'area molto estesa della categoria. Oggi non siamo ancora nelle condizioni di poter fare un bilancio complessivo della contrattazione, perché molte vertenze sono ancora aperte e tra esse alcune di quelle, come la Fiat, che abbiamo indicato come dirimenti per individuare le tendenze delle relazioni industriali. Sarà quindi compito dei congressi territoriali e poi del congresso nazionale riflettere con precisione sui risultati della

contrattazione di secondo livello.

Una osservazione, però, può già essere fatta. Nonostante positivi risultati soprattutto nelle regioni che hanno sempre mantenuto una capacità di dare alla contrattazione aziendale dei contenuti di qualità, la tendenza prevalente negli accordi finora raggiunti risulta essere di puro contenimento dell'impostazione della Federmeccanica e certamente non in grado di modificare la logica impressa dalla Confindustria. In molti casi ci si è accontentati di portare a casa solo un aumento salariale che, per essere legato alla redditività aziendale, è del tutto variabile, lasciando tutto il resto a una successiva vertenzialità. Evidentemente, la correzione di rotta che avevamo chiesto di compiere con la nostra Assemblea nazionale di Maratea è avvenuta solo parzialmente. Infatti nella relazione presentata, oltre ad essere definiti con correttezza i criteri sui quali i sindacati metalmeccanici unitariamente dovevano basarsi, erano già preannunciati elementi di debolezza che invece di restringersi si sono semmai ampliati. È certo di rilievo il fatto che la vertenza Fiat sia oggi bloccata proprio sul premio di risultato e sui suoi contenuti. Il compromesso sindacale avanzato nel contratto allo stato attuale è ancora da salvaguardare.

2.13 Nel contratto abbiamo, per la prima volta, definito procedure consensuali per la contrattazione di

secondo livello e abbiamo scritto che gli elementi di riferimento per il premio di risultato – cioè il salario contrattato a livello aziendale – sono la produttività, la qualità e la redditività, presi singolarmente o in concerto tra loro. La contrattazione avviene considerando questi elementi nel contesto specifico di ogni azienda. L'obiettivo sostanziale è quello di decentrare nella misura maggiore possibile la responsabilità dei livelli di contrattazione, tanto è vero che per esempio in un grande gruppo industriale si possono anche scegliere gli stessi indicatori di fondo, ma questi devono essere poi misurati stabilimento per stabilimento.

Nel contratto non c'è scritto che la scelta essenziale è quella della redditività, perché gli altri due sarebbero solo strumenti della redditività. Se in un'impresa si decidono obiettivi comuni di produttività o di qualità, lo strumento di verifica di questi obiettivi non può essere solo il fatturato, e cioè il venduto. Per la semplice ragione che il prodotto incorpora già gli elementi di produttività e di qualità, prima di essere venduto sul mercato. Non vi può essere nessuna redditività se non vi è, prima, una produttività e una qualità del lavoro. Cercare di ridurre tutto ai risultati di mercato attraverso il parametro della redditività, significa mutilare i risultati del lavoro.

2.14 Quando la Federmeccanica spiega che anno per anno danno soltanto dei bonus e che ogni anno il cal-

colo del salario aziendale ricomincia da zero, viola il contratto. Il compromesso raggiunto nel contratto nazionale poggia infatti su un punto essenziale quanto delicato. Se abbiamo previsto obiettivi comuni rispetto alla produttività e alla qualità – cosa che non potremmo in alcun modo fare per la redditività – questo significa che consideriamo le imprese un elemento essenziale dell'economia e della società. Ma ci sono anche i lavoratori. Questi due soggetti devono restare in equilibrio. Questo è possibile se si determina un investimento sulla valorizzazione del lavoro oltre che sulla valorizzazione del capitale, se vi è una comune consapevolezza che il lavoro deve avere delle condizioni di partenza positive per poter esercitare la propria funzione.

L'applicazione del contratto quindi esclude ipotesi di bonus o di una tantum, con i quali il salario non sarebbe variabile, ma del tutto effimero. Cosa che non è avvenuta neppure nel periodo dei cottimi, che pure abbiamo cercato di superare con lotte e trattative importanti, perché nel sistema a cottimo si cercava di misurare la quantità del lavoro sulla base di parametri internazionali verificati dalla contrattazione, mentre la gratifica di bilancio è uno strumento che funziona da solo nel tempo – oggi bene, domani male, a seconda delle situazioni – e non ha più bisogno di nessuna contrattazione. Se si lega il salario esclusivamente a un indicatore di bilancio non c'è più nulla da contrat-

tare, non c'è più bisogno del sindacato e nemmeno delle Rsu.

2.15 L'asse delle nostre compatibilità è la condizione di lavoro, che dipende dall'organizzazione del lavoro. Non si risolve il problema di una condizione di lavoro cattiva, per certi aspetti insopportabile, semplicemente con una indennità salariale. Questo significa che la condizione di lavoro non può che avere una contrattazione sindacale, che intervenga anche sull'organizzazione, l'ambiente, le condizioni e la qualità della prestazione richiesta.

Non ci riferiamo soltanto alle fasce a più bassa qualificazione, ai lavoratori di terzo livello alle catene di montaggio o di quelli che lavorano su sistemi di macchine; ci riferiamo alla condizione e alla qualità di tutto il lavoro, dal lavoro esecutivo fino a quello produttivo. Solo così, infatti, si può comprendere la connessione e l'interdipendenza dei vari lavori tra di loro, si può risalire al significato dell'organizzazione del lavoro e della stessa organizzazione di tutta l'impresa. La condizione di lavoro non è quindi solo la descrizione della prestazione di lavoro del singolo lavoratore o di un gruppo di lavoratori, ma diventa il nostro strumento di ricostruzione e di lettura di tutta l'impresa.

Se, invece, si affronta il problema solo in termini di redditività, attraverso un indicatore di bilancio in

apparenza neutrale, alla condizione di lavoro non ci si arriva mai. Al congresso della Fiom spetta il compito di ribadire questo orientamento di fondo; dentro di esso sta infatti tutto il valore strategico della attuale tornata di contratti aziendali.

2.16 L'insistenza che abbiamo dedicato alla condizione di lavoro deriva dal fatto che essa è la nostra compatibilità generale. Se viene meno invece la contrattazione della condizione di lavoro, sostituita da una delega della materia a infinite commissioni (pari opportunità, ambiente, inquadramento), come alcune esperienze dimostrano, il significato della codeterminazione viene radicalmente impoverito, manca la possibilità di progettare nuove forme di organizzazione del lavoro e si penalizzano le condizioni di lavoro di uomini e donne.

Rimettere al centro la condizione di lavoro significa anche riprendere l'iniziativa sindacale sul tema della salute, dell'ambiente di lavoro, della lotta contro le vecchie e le nuove forme di nocività del lavoro. Su questi temi c'è un gravissimo ritardo da recuperare. Il nuovo delegato alla sicurezza può diventare un soggetto di partecipazione, di controllo e di intervento da parte delle lavoratrici e dei lavoratori e, dunque, di iniziativa e di politica contrattuale sulla tematica dell'ambiente di lavoro. Questi profili del delegato alla sicurezza, infatti, derivano direttamente dalla legisla-

zione europea che finalmente è stata recepita anche in Italia con l'approvazione della legge 626/94.

2.17 Il senso generale della nostra proposta è la possibilità per le imprese di aumentare l'utilizzazione degli impianti solo alla condizione di una forte riduzione dell'orario di lavoro settimanale. Non è fondato obiettare che questo riduce la competitività delle imprese. La produttività generale di un'impresa non dipende, infatti, dalla durata del lavoro del singolo lavoratore, ma dalla complessiva utilizzazione degli impianti e dalla qualità del prodotto che sono i fattori decisivi di competitività e, quindi, di redditività. In questo quadro l'orario singolo, il tempo di lavoro del singolo lavoratore, rappresenta la variabile meno importante. Le due variabili molto importanti sono la qualità del lavoro e la quantità dei tempi attivi di lavoro, perché incidono direttamente sulla qualità complessiva del processo produttivo e del prodotto. Un livello eccessivo di saturazione individuale e di intensificazione del lavoro, dal momento in cui determina una condizione di lavoro insopportabile, finisce per incidere negativamente sulla stessa qualità del prodotto.

Né regge più l'obiezione della parità di condizioni con la concorrenza internazionale, dopo che si è consolidata la conquista delle trentacinque ore dei metalmeccanici tedeschi e mentre di riduzione di orario si parla

ormai in tutta Europa, per un'industria, come quella italiana, che ha alle spalle dieci anni di investimenti in tecnologie a risparmio di forza lavoro.

2.18 Per queste ragioni, il congresso della Fiom è chiamato a discutere e approvare la proposta di avanzare nel prossimo contratto nazionale di lavoro una richiesta di riduzione generale dell'orario di lavoro, a parità di salario, che permetta di arrivare entro l'arco di vigenza del prossimo contratto a un orario settimanale medio di trentacinque ore.

Proponiamo una riduzione d'orario per tutti, non nella stessa quantità. L'analisi concreta della qualità e dei tempi attivi di lavoro di ogni lavoratore dimostra che non esiste il tempo di lavoro eguale per tutti e tutte: possiamo ipotizzare, quindi, che è possibile fissare una durata della settimana lavorativa inversamente proporzionale alla qualità e all'intensità dei lavori erogati. Mentre infatti i lavori esecutivi di più bassa qualificazione e di più intensa fatica fisica e mentale non possono essere compensati altrimenti che da una minore esposizione temporale, i lavori meno disagiati e più autonomi hanno un diverso rapporto con la durata temporale. Contemporaneamente va considerata la diversa condizione di uomini e donne, che continua ad incidere notevolmente sul tempo trascorso nel luogo di lavoro. Quando si parla di trentacinque ore settimanali medie, quindi, si

intende che ci sarà una scala di orari individuali che potrà andare, per esempio, dalle trentadue ore, per i lavori più duri e disagiati, alle trentotto ore, per i lavori migliori.

Date le caratteristiche del sistema contrattuale che vogliamo difendere e consolidare, il compito del prossimo contratto nazionale sarà quello di definire le norme generali, di fissare il traguardo della riduzione di orario; il modo come si raggiunge questo traguardo in ogni singola realtà dovrà essere discusso nella trattazione aziendale.

2.19 La conquista della riduzione dell'orario di lavoro implica una battaglia politica e culturale di vastissime dimensioni, che punti prima di tutto al coinvolgimento, alla discussione, alla validazione preventiva delle lavoratrici e dei lavoratori. Questa proposta, a nostro avviso, è l'unica oggi in campo che riesce a combinare il problema dell'occupazione con quello della qualità e della condizione di lavoro e, proprio per questa ragione, può riunificare gli occupati con i disoccupati. Può coinvolgere direttamente giovani e donne che oggi non vedono alcuna prospettiva se non di un po' di lavoro precario.

La Cgil e la stessa Fiom hanno a lungo sostenuto la possibilità di ottenere la riduzione dell'orario di lavoro in modo articolato. In qualche limitata area territoriale questa strategia di articolazione ha consentito

risultati importanti, dimostrati dal fatto che in quelle situazioni già oggi i turnisti hanno un orario settimanale molto al di sotto delle trentacinque ore. Ma se con la linea dell'articolazione non siamo riusciti a passare in nessuna grande impresa, come pensiamo di poter davvero aprire anche in Italia una prospettiva che coniughi la riduzione di orario con l'occupazione?

Per queste ragioni oggi è necessario riconoscere la necessità che una lotta per la riduzione d'orario coinvolga almeno tutti i lavoratori dell'industria, sorretti da una proposta generale di tutto il sindacato. Solo così la questione dell'orario di lavoro e della sua riduzione viene riaperta non in astratto, ma in stretta connessione con i problemi della qualità, della condizione di lavoro, dell'organizzazione del lavoro e del modello sociale di riferimento.

I N D I C E

0. Premessa

La condizione di lavoro è sociale dei metalmeccanici - La perdita di peso e ruolo del lavoro industriale - Il modello di sviluppo - Competitività sul costo del lavoro nei settori maturi e arretramento nei settori strategici - Necessità di un progetto politico - Necessità di un forte rilancio di soggettività del movimento sindacale.

1. Sindacato e sistema politico

Evoluzione del sistema politico in Italia - La crisi della prima repubblica - Gli anni Ottanta e la nuova destra - La «rivoluzione liberale» - Il superamento della concezione di classe - La coalizione di centrosinistra - Partiti dei cittadini e aggregazioni di interessi e bisogni trasversali - L'autonomia della politica: una nuova divisione tra politico e sociale - Il sindacato soggetto politico - La rappresentanza sociale diretta - L'autogoverno dei gruppi sociali costituiti intorno agli interessi - Sindacalismo confederale o corporativo - L'autonomia del sindacato - Neocollateralismo: sindacato di governo o sindacato di opposizione - La nuova confederalità - Il quadro sociale di riferimento e i valori fondamentali.

2. Modello sindacale

Concertazione come metodo - Partecipazione come metodo - Democratizzazione dell'impresa, democrazia industriale ed economica - Soggettività distinte e autonome - Pari valore degli interessi rappresentati - Impresa come comunità/impresa come luogo della mediazione sociale - La contrattazione sindacale come regolazione degli interessi - Il conflitto come strumento della regolazione sociale - Democrazia delegata e democrazia diretta - La fonte e la legittimazione del potere sono i lavoratori - I congressi luogo delle strategie - Ruolo degli iscritti - La rappresentanza - Gli accordi e la legge - Le regole interne di decisione - Maggioranze e minoranze.

C O N G R E S S O

XXI CONGRESSO NAZIONALE
FIOM - CGILDocumento programmatico
PARTE TERZAI principi
fondamentali
dell'unità

0. Premessa

Il sindacato unitario dei metalmeccanici ha il compito di valorizzare il lavoro di donne e uomini sia sul piano della condizione lavorativa e sociale, sia sul piano del riconoscimento del suo ruolo e delle sue funzioni nell'ambito della società. A questa valorizzazione contribuiscono le diverse culture e soggettività che si esprimono nel lavoro.

Negli ultimi anni c'è stata una progressiva svalorizzazione e marginalizzazione sociale e culturale del lavoro nella società italiana. Paradossalmente, mentre le imprese e le loro rappresentanze hanno assunto una posizione sempre più centrale nella società e nella politica, la cultura industriale e la cultura del lavoro nell'industria sono state invece quasi cancellate dall'agenda dei grandi temi di dibattito politico e culturale.

È prevalsa nel mondo della cultura l'idea, nei fatti non vera, di una progressiva e rapida scomparsa del lavoro industriale e operaio sulla base dell'ipotesi della loro sostituzione con l'automazione, da un lato, e con la terziarizzazione dell'economia, dall'altro. In questo processo è stato sottratto al lavoro industriale il primo fondamentale diritto delle società moderne: il diritto alla visibilità sociale.

In realtà, anche i dati economici più recenti dimostrano la centralità per l'economia del paese della produzione e del lavoro industriale. Semmai c'è da sottolineare il fatto che anni di rinuncia alla costruzione di una reale cultura industriale e di effettive politiche industriali da parte dei governi e delle imprese hanno portato a un consistente abbassamento del livello competitivo del paese, con una ritirata di fatto dai settori strategici (informatica, telecomunicazioni, aerospaziale, avionica ecc.), con l'effetto di portare parte di essi sotto il

controllo di multinazionali estere. Le uniche capacità concorrenziali dell'Italia rimangono quindi nei settori tradizionali e maturi delle produzioni di massa. Questo scivolamento ci colloca, a livello internazionale, nella fascia di competizione più bassa con i paesi emergenti.

Si è scelta esclusivamente la competizione sui costi, e in particolare sul costo del lavoro che, assieme alla disoccupazione di massa nel Mezzogiorno e alla deregolamentazione del mercato del lavoro, ha concorso a determinare un degrado del lavoro, sia in termini normativi che salariali. I dati dell'Ocse dimostrano, che dopo quindici anni di pressione sui diritti del lavoro, l'arretramento sociale del lavoro industriale in Italia è arrivato a livelli che non trovano paragone negli altri paesi industriali e che, nonostante questa regressione sociale, il nostro tasso di disoccupazione è anch'esso senza precedenti.

Una forte ripresa di iniziativa sindacale deve quindi avere al centro la lotta contro la disoccupazione e contro le forme di degrado del lavoro. In questo senso il punto fondamentale della cultura industriale che bisogna riaffermare è che il diritto al lavoro non può essere contrapposto ai diritti di chi lavora.

Su questa base occorre costruire una strategia rivendicativa e di concertazione che abbia come obiettivo la necessità di un profondo processo di redistribuzione della ricchezza e del lavoro. La nostra prospettiva è quella di una moderna e consapevole solidarietà, che sappia coniugare il valore irriducibile di ogni individuo con una rete di diritti e poteri collettivi e permetta così di accorciare le distanze sociali nel reddito, nelle opportunità di studio, di conoscenza, di tempo per sé e per altri, di tutela della salute e, contemporaneamente,

costruisca le condizioni di uno sviluppo fondato sull'utilizzo pieno di tutte le risorse del lavoro e dell'impresa per affrontare i problemi e le contraddizioni ambientali, culturali e sociali del nostro paese. Per fare questo occorre superare i limiti dell'industrialismo, che in assenza di politiche industriali definite, ha prodotto processi di industrializzazione selvaggia (senza rispetto per i soggetti, per l'ambiente e per la politica territoriale), l'altra faccia della quale è rappresentata dalla deindustrializzazione in atto, soprattutto dalla desertificazione del Sud.

Una nuova industria e una nuova cultura industriale oggi non sono solo la rivendicazione di ruolo pr una parte della società, ma rappresentano un'ipotesi di riforma sociale e morale del paese, che non può non dare a tutti coloro che producono ricchezza un riconoscimento sociale, dopo il lungo prevalere dei valori della competitività fine a se stessa e la prevalenza assunta dagli aspetti finanziari e speculativi dell'economia rispetto alla sua funzione di organizzazione e trasformazione sociale delle risorse.

1. Sindacato e sistema politico

1.1. Negli ultimi anni in Italia vi è stata una radicale e rapida evoluzione del sistema politico. Forze politiche grandi e piccole sono scomparse dalla scena, mentre altre si sono profondamente modificate; nuovi soggetti politici hanno fatto la loro comparsa; il passaggio da una legge elettorale proporzionale a una legge elettorale maggioritaria ha cambiato le regole del gioco e la questione delle alleanze. Questo grande sommovimento politico è ancora lungi dall'aver trovato un

6

punto di assestamento ma intanto ha già prodotto un quadro che presenta molti elementi di novità.

La crisi e la decapitazione del sistema politico della prima repubblica sono state provocate dalla non sopportabilità della onnivoracità del sistema politico nei confronti della società, dell'economia e delle istituzioni e dal distorto intreccio tra politica ed affari, tra poteri forti economici e potere politico. In questo senso il sistema delle imprese non può semplicemente essere considerato vittima della prepotenza del sistema politico, ma parte di un meccanismo che oltre un certo limite è diventato controproducente per gli stessi interessi che in esso venivano tutelati. Il costo della politica nel voto di scambio è diventato via via più alto fino al punto di rottura. Le inchieste della magistratura e i primi processi hanno messo a nudo in modo inoppugnabile questa verità, anche se oggi molti considerano Tangentopoli un exploit giudiziario che ha già permesso un rapido ricambio di classi dirigenti e quindi hanno fretta di chiudere questa vicenda.

1.2. Su tale prospettiva la prima risposta alla crisi della prima repubblica è stata data dalla destra, attraverso la costruzione di un nuovo partito politico della destra italiana, non più di cultura interclassista e democristiana, ma che è riuscito a fagocitare nella sostanza tutto il vecchio centrosinistra. L'invenzione di Forza Italia si basa sull'«abbandono dell'idea del partito di centro, come luogo e rappresentanza degli interessi generali della società, tratto essenziale dell'esperienza della Democrazia cristiana che era stata non solo il centro ma il vero e proprio architrave del vecchio sistema politico, fino ad essere definita come «partito-Stato».

Le conseguenze di questa novità sono assai rilevanti sia sul

7

piano sociale, dove la parte dominante del centro-destra può presentarsi in modo dichiarato e trasparente come la rappresentanza degli interessi più forti e quindi come un partito di ceti dominanti. Non è un caso che il raggruppamento del cosiddetto Polo delle libertà sia nato da una «tranquilla» confluenza con l'estrema destra.

1.3. Oggi è evidente che l'attuale crescita della nuova destra affonda le sue radici negli anni Ottanta, che sono stati la fase di incubazione dello schieramento neo conservatore che si è affermato sulla scena politica negli anni Novanta.

La promozione del rampantismo sociale e politico; il primato della speculazione finanziaria sull'attività industriale; l'incremento delle disuguaglianze sociali e la riduzione del peso del lavoro produttivo; l'attacco alla contrattazione sindacale e la riaffermazione dell'unilateralità del comando nell'impresa e nella società; la politica di espansione del debito pubblico al posto di una rigorosa politica fiscale che ha dirottato grandi risorse dal lavoro ai profitti e alle rendite, fino a configurare un regime di assistenza al capitale anziché di promozione delle aree deboli della società; la cultura dell'azienalismo; l'esplosione della corruzione come elemento strutturale e sistematico della politica, dell'industria, degli affari. Questi elementi sono stati dominanti negli anni Ottanta e hanno costituito il terreno di cultura della nuova destra.

1.4. La cosiddetta «rivoluzione liberale» – la cultura comune del nuovo sistema politico – che pure per la sinistra significa soprattutto pari opportunità, consiste nella centralità del mercato come supremo regolatore degli interessi sociali, la liquidazione del ruolo dello Stato come imprenditore, e per lo

schieramento di destra anche come regolatore. Per la nuova destra, infatti, lo Stato rappresenta puramente e semplicemente il garante del libero mercato in senso «classico», concezione contraddetta dalla pur breve esperienza di governo. E il liberismo è anche il criterio guida dei rapporti sociali: per questa ragione si propone lo smantellamento dello Stato sociale che dovrebbe essere sostituito da un quadro di diritti e protezioni sociali fondati sul censo, trasformando la solidarietà in assistenza, e distrutturando il mercato del lavoro.

Tutte queste tendenze sfociano in un autoritarismo di fondo, che non trova tanto le sue ragioni nelle radici fasciste di una parte della destra, quanto proprio nella revisione della democrazia fondata sullo Stato sociale che è l'emblema fondamentale del «Polo delle libertà». Così il liberismo spinto reclama il plebiscitarismo e il culto del capo, la messa in discussione dell'equilibrio tra i poteri democratici a favore dell'esecutivo, il presidenzialismo come forma istituzionale di queste tentazioni autoritarie. Per questo il sindacalismo confederale, pur nel rafforzamento della sua autonomia, non può essere neutrale di fronte ai valori e ai contenuti programmatici di fondo della destra.

1.5. Ma anche a sinistra il quadro di riferimento si è profondamente trasformato nel volgere di pochi anni. Il superamento della concezione di classe si è intrecciato con il superamento di un modello sociale di riferimento che era il socialismo nelle sue varie interpretazioni e che aveva trovato una configurazione nel socialismo reale, anche se via via non accettata. Il socialismo era però rimasto un orizzonte necessario, di cui la classe operaia era il motore fondamentale. Questo processo ha però portato anche alla rinuncia della

mediazione sociale garantita da quello che è stato chiamato il compromesso socialdemocratico o keynesiano, basato su un patto sociale fondato sull'accettazione delle regole del mercato e del paradigma taylorista-fordista in cambio di opportunità e di garanzie sociali offerte dallo Stato sociale.

Nell'ambito dell'articolazione della sinistra vi è poi una forza politica che, partendo dalla tradizione storica dei partiti comunisti, si propone come una forza radicalmente alternativa al sistema capitalistico.

1.6. La coalizione di centrosinistra che si è costruita intorno alla candidatura di Romano Prodi, come risposta all'avvento della nuova destra, aspira a rappresentare una interpretazione moderna dello Stato come regolatore dell'economia, del mercato, del conflitto sociale. Lo Stato interviene e definisce delle regole che riguardano la politica, le istituzioni, i rapporti sociali – per questo le regole sono un elemento fondamentale – e, inoltre, attua delle politiche economiche e industriali in funzione del processo complessivo di sviluppo della società.

Lo Stato, quindi, nella concezione del centrosinistra, tende a recuperare accanto a quella di regolazione una funzione di promozione di pari opportunità, riacquisendo per questa via e facendo proprio un interesse nazionale, che invece la destra non ha. Da questo punto di vista si potrebbe dire che la destra rappresenta in modo più direttamente corporativo gli interessi e i ceti dominanti che ha aggregato intorno a sé, non esitando, allo scopo di difenderli, a mantenere forme statali-stiche. Il centrosinistra, secondo queste intenzioni, costituisce invece un tentativo che punta alla modernizzazione del quadro politico e sociale italiano, con una chiara vocazione

europea in questo contesto, dentro la quale i soggetti autonomi possono avere un maggiore spazio di iniziativa sulla base dei valori della solidarietà.

Di fronte a queste ipotesi il movimento sindacale, non avendo posizioni pregiudiziali, ma solo sulla base delle sue posizioni, non rinuncerà a un confronto di merito sui programmi di entrambi gli schieramenti e darà, volta per volta, le sue valutazioni e prenderà le sue iniziative a fronte dell'attuazione di tali programmi, conservando la sua integrale autonomia d'iniziativa.

1.7. A conclusione di questa fase non esistono più in Italia partiti generali, come la Dc, o partiti di classe, come il Pci, che ambiva però anch'esso a una funzione di partito generale. È in corso un processo di omogeneizzazione dei partiti, che diventano aggregazioni di interessi e bisogni di frazioni delle stesse classi sociali, che godono di una specie di parità di protagonismo fondata sul riconoscimento che nessuna di esse rappresenta interessi generali.

Tutti i partiti sono intesi come partiti dei cittadini, come agglomerati di interessi e bisogni trasversali rispetto alla segmentazione della società. Avviene qui una ulteriore e definitiva separazione della politica dall'economia e dalla società. La politica con la P maiuscola è la politica dei cittadini. Infatti, se i sindacati sono il luogo della rappresentanza degli interessi sociali e i partiti rappresentano tutta la politica, la mediazione degli interessi non avviene a livello sociale ma a livello politico e di qui viene – secondo questa concezione, ovviamente – il primato dei partiti sui sindacati, considerati come strumenti subordinati e, in definitiva, delle moderne cinghie di trasmissione.

Assistiamo, a questo proposito, alla riaffermazione – proprio nella logica con cui si va definendo l'architettura del nuovo sistema politico – di quella teoria dell'autonomia della politica, come indipendenza del politico dal sociale, che è stata una delle tendenze più costanti, e assolutamente trasversali tra destra e sinistra, del dibattito politico e culturale in Italia, soprattutto nello scorso decennio.

E, tuttavia, questo trionfo della politica è più apparente che reale. La politica, in questa concezione, finisce infatti con il ritrarsi impotente di fronte alle grandi sfide del governo sui problemi della società moderna e con il ridursi a tecnica della governabilità, a pura amministrazione gestita da un ceto, mentre la società civile diventa il terreno nel quale domina un modello di darwinismo sociale e l'aziendalismo si afferma come la cultura politica prevalente.

1.8. Sulla materia delle riforme istituzionali la Cgil aveva elaborato una sua proposta, fondata da un lato sulla scelta di un federalismo solidale e, dall'altro, sulla definizione di un nuovo equilibrio tra il potere del governo e il potere del Parlamento. Di fronte al caotico dibattito in corso, noi dobbiamo sforzarci di indicare una ipotesi che riguarda la collocazione del sindacato nel sistema istituzionale, sia in termini di architettura istituzionale, sia rispetto al ruolo del sindacato. A questo proposito, non possiamo infatti dimenticare che la Costituzione italiana, con gli articoli 39, 40 e 46 della sua prima parte, definisce solamente la libertà di organizzazione sindacale, il potere di contrattazione del sindacato e la possibilità della partecipazione. Vi è poi una prassi, che si è andata consolidando nel tempo, di consultazione preventiva dei sindacati sulle materie sociali. Questa prassi di concertazio-

ne, indicata anche nell'accordo del 23 luglio 1993, non è a sufficienza garantita dal dettato costituzionale; in una logica di alternanza è necessario trasformare una prassi in una funzione formalmente garantita. Da questo punto di vista è opportuno sottolineare che l'esperienza francese è disastrosa, perché il sindacato, oltre ad essere molto debole, non è contemplato come elemento di bilanciamento dei poteri e nemmeno come soggetto in grado di partecipare alla concertazione sociale. Completamente differente è il sistema tedesco, nel quale il sindacato è considerato uno degli assi portanti dell'architettura del sistema politico istituzionale.

1.9. Noi siamo per un modello istituzionale avanzato di partecipazione e di concertazione democratica, che implica un ruolo centrale del Parlamento e delle istituzioni rappresentative delle regioni e delle città. Per procedere su questa strada è necessario difendere in modo intransigente la prima parte della nostra Costituzione, allargare i diritti di partecipazione dei cittadini, garantire libertà e pluralismo al sistema di informazione, combattere la tendenza diffusa che riduce la riforma istituzionale alla definizione di modalità per eleggere l'uomo forte. In un modello istituzionale fondato sul presidenzialismo e sulla liquidazione dell'autonomia del Parlamento la concertazione sarebbe nei fatti impraticabile e si arriverebbe alla rivolta sociale, come è accaduto in Francia, o all'instaurarsi di un modello corporativo e di riduzione della dialettica sociale e democratica.

È evidente che al sindacato non conviene rifugiarsi in una sorta di agnosticismo sulle proposte di riforma istituzionale, ma è necessario prendere posizione e avanzare una proposta, che ci permetta di evitare i pericoli di colonizzazione politica

e di ingerenza esterna nel dibattito sindacale. Il sindacato deve valutare i diversi modelli istituzionali a seconda del potere che prevedono per i soggetti sociali di intervenire sulle scelte di politica economica e degli spazi che si aprono alla costruzione di una effettiva democrazia economica. La questione riguarda la collocazione del sindacato rispetto al sistema politico, e quindi ai partiti politici e alle loro aggregazioni, e rispetto allo Stato. Quale ruolo per il sindacato? Le diverse risposte a questa domanda configurano le differenti ipotesi di unità sindacale oggi in campo.

1.10. La Uil avanza una proposta che ricerca una combinazione tra movimento sindacale e partito politico del lavoro che porterebbe alla liquidazione delle tradizionali forme di incompatibilità tra incarichi sindacali e mandati rappresentativi nelle assemblee elettive.

Il progetto della Cisl si basa invece sulla capacità della Cisl di aggregare forze esterne al sindacalismo confederale, soprattutto nella galassia dei sindacati autonomi del pubblico impiego, per dare maggior consistenza alla sua idea di sindacato unico e, in ogni caso, per rafforzare la posizione della Cisl in funzione del confronto con la Cgil e con la Uil. Recentemente, questa tesi è stata radicalmente messa in discussione anche dall'interno della Cisl. Ciò è significativo, anche se non risolve i problemi aperti della democrazia, del rapporto con i lavoratori e tra gli iscritti e organizzazioni sindacali, e conferma che la sostanza della discussione riguarda l'alternativa tra una collocazione politica o una collocazione sindacale della Cisl.

1.11. Noi abbiamo sempre giudicato negativamente e respin-

to il progetto del sindacato unico che liquiderebbe il pluralismo delle esperienze sindacali italiane e collocherebbe il sindacato in una posizione subalterna al sistema politico. E abbiamo riproposto la costruzione di un nuovo soggetto sindacale unitario, democratico e pluralista. A fronte dei processi che investono il sistema politico la tradizionale definizione dell'autonomia del sindacalismo confederale, intesa in termini classici come autonomia dai partiti, dal governo e dai padroni, ci sembra troppo riferita a una fase e a una tradizione politica ormai esaurite e, quindi, non più sufficiente a definire con precisione la collocazione del sindacato. L'ipotesi più congruente è quella di indicare la strada di una indipendenza del nuovo soggetto sindacale unitario dalle forze politiche, concepita proprio come bisogno vitale per il sindacalismo confederale di una fondazione autonoma e indipendente rispetto agli interessi del sistema politico rispetto a quella delle forze politiche e agli interessi del sistema politico anche per il motivo che il nuovo soggetto sindacale deve fin dalla sua costituzione puntare ad una rappresentanza generale del mondo del lavoro, aperta a culture politiche anche molto diverse tra loro. In questa luce è possibile pensare per i militanti e i dirigenti sindacali a una separazione più netta tra attività sindacale ed eventuale militanza politica e a una primazia dell'essere sindacalisti prima che non iscritti a una formazione politica.

Del resto dal sistema politico e dalle forze politiche oggi non viene più al sindacato un contributo di formazione storica e strategica, come era avvenuto sia per il sindacalismo socialdemocratico che per altre tradizioni sindacali, compresa quella della Cgil. Oggi il sindacato deve avere una sua indipendenza, attraverso la quale può costruire la sua autonomia

culturale, politica e sociale e può così avere un confronto dialettico a tutto campo sia con il sistema politico nel suo complesso, sia con le sue articolazioni, cioè le maggioranze e le minoranze che via via si determineranno. Così concepita l'idea dell'autonomia e dell'unità sindacale ci sembra essere la questione politica per eccellenza del sindacato.

1.12. Per sfuggire a questa logica di subordinazione al sistema politico la possibilità per il sindacato è di darsi una dimensione politica autonoma, intesa come capacità non solo di rappresentanza ma di mediazione degli interessi sociali rappresentati. Nell'ambito di questa logica il movimento sindacale può diventare un soggetto politico, inteso però non come rappresentante di interessi generali, ma come rappresentante degli interessi complessivi del lavoro dipendente in tutte le sue forme, tanto più in una fase non solo italiana ma europea, nella quale si passa a diversi mercati del lavoro, spesso per legge, in cui prevale una radicale spaccatura tra quello del lavoro professionale e specialistico e quello fatto di *part time*, lavoro a tempo determinato e infine lavoro nero in tutte le sue forme. Tutto ciò è funzionale al sistema delle imprese (due mercati del lavoro all'interno) per avere il massimo di flessibilità da far agire secondo le convenienze. Tutto ciò fa parte degli interessi complessivi del lavoro dipendente. In altre parole, e anche se può sembrare un paradosso, il sindacato può dare una dimensione politica autonoma al suo agire solo alla condizione di accettare integralmente la propria parzialità, il proprio essere rappresentante di una parte della società.

Scaturisce da qui una delle ragioni più forti che sostengono la costruzione di un nuovo soggetto sindacale unitario,

16

democratico e pluralista, proprio dalla necessità di allargare al massimo la rappresentanza delle ragioni e degli interessi del lavoro dipendente nelle sue stratificazioni e nella sua complessità.

L'evoluzione del sistema politico italiano impone infatti anche al sindacato la necessità di alcune scelte precise, pena la riduzione del sindacalismo confederale a una pura appendice strumentale del sistema politico e delle eventuali alternanze di diverse maggioranze e opposizioni che si possono via via verificare.

L'autonomia del movimento sindacale infatti è concretamente messa in discussione da due pressioni, che potrebbero minarla alla radice. La prima è costituita dall'ipotesi di schierare il sindacato al fianco di uno degli schieramenti politici che si fronteggiano. È evidente che in questo caso il movimento sindacale subirebbe una riduzione secca della sua capacità di rappresentanza. La seconda consiste nel rischio che il sindacalismo confederale venga assunto come parte integrante del ceto politico e del sistema politico all'interno del quale svolge un ruolo di lobby. Il sindacato non interviene più in rappresentanza del lavoro, ma diventa una specie di agenzia di servizi per il lavoro. È altrettanto evidente che in questo secondo caso il sindacato finirebbe per rinunciare all'idea stessa di rappresentanza.

1.13. La prima questione cruciale da ribadire è la natura del sindacato, concepito come una rappresentanza sociale diretta, nel senso che non ha mediazioni, filtri culturali di tipo ideologico o partitico e, quindi, si avvale di una cultura autonoma ed è fondata sull'autogoverno. Rappresentanza sociale diretta e cultura autonoma sono rea-

17

lizzabili attraverso la capacità di analisi conoscitiva della condizione sociale di donne e uomini e la capacità di valorizzare le diverse soggettività. Questo richiede una rilettura delle esperienze fatte – in particolare nel sindacato metalmeccanico – e una innovazione capace di far progredire, nelle pratiche, l'idea di un sindacato di donne e di uomini. Questo non è riducibile a questione di presenze numeriche negli organismi né, tantomeno, ad una omogeneità «al maschile» della rappresentanza. La mediazione degli interessi passa attraverso una comune cultura, basata sul riconoscimento di soggetti diversi.

1.14. Ma come per tutte le organizzazioni sociali che vivono nella società civile, esiste il problema di come esse si auto-governano. Per il sindacato la prima scelta da compiere è se autogovernarsi in una dimensione complessiva degli interessi del lavoro dipendente o in una dimensione frazionata, corporativa di questi interessi.

La differenza tra il sindacalismo confederale e il sindacalismo corporativo è qualitativa: da una parte il punto focale è la rappresentanza complessiva degli interessi di tutto il lavoro dipendente, con la capacità di costruire volta per volta le mediazioni e gli equilibri necessari; il sindacalismo corporativo rappresenta invece gli interessi di gruppi, per cui non c'è mai una mediazione tra interessi diversi ma la prevalenza di quelli più forti.

1.15. Da tutto ciò dipende una ridefinizione del concetto stesso di confederalità. La nuova confederalità non è un luogo, non si identifica con una struttura del movimento sindacale, quella confederale appunto, gerarchicamente

sovraordinata alle altre, come quelle di categoria. Si tratta di passare ad una concezione del sindacato confederale come di una specie di *a priori*, a una sintesi reale come risultato di un processo di ricomposizione di interessi diversi, anche in conflitto tra loro, e di interazione tra diverse culture di cui sono portatori uomini e donne.

La nuova confederalità – che così definiamo proprio perché non è un dato a priori ma è da costruire – è quindi la mediazione necessaria tra i diversi interessi che punta a definire, volta per volta, quale sia l'interesse generale di tutto il lavoro dipendente e, quindi, a definire le priorità essenziali dell'azione sindacale. Ciò significa che anche la confederalità è, volta a volta, un progetto. Questo progetto, ovviamente, può essere inteso come un progetto giacobino, con tutte le conseguenze che nascono da una concezione di elitarismo burocratico dei gruppi dirigenti che si considerano più illuminati e lungimiranti dei rappresentati – in tale concezione la prassi reale spesso è rappresentata dal coacervo degli interessi, che si rappresentano in puri rapporti di forza distruggendo l'idea stessa di confederalità – oppure come un progetto rappresentativo e democratico e, quindi, basato sulla verifica e, volta per volta, sulla validazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori come condizione per l'affermazione del progetto stesso.

Queste sono due tendenze contrapposte che sono sempre esistite e si sono scontrate molte volte nella storia sociale europea.

1.16. Anche il problema dell'autonomia, che costituisce un altro nodo essenziale per la concreta collocazione del movimento sindacale di fronte al sistema politico, può essere

affrontato e risolto nell'ambito di queste coordinate generali. L'autonomia del sindacato è infatti un progetto che ha bisogno delle sue connotazioni sociali, culturali e politiche. È quindi un progetto che si incardina sulla rappresentanza degli interessi del lavoro dipendente e che rappresenta, perciò, una parte della società in confronto e/o in conflitto con le altre parti della società.

Superando tutte le concezioni organicistiche e meccanicistiche della società, ma anche le tendenze culturali che considerano l'insieme della società come un sistema aziendale, noi infatti pensiamo che sia da questo confronto/conflitto che, volta a volta, possa emergere l'interesse generale del paese. Al contrario, se vi è una forza, come avviene oggi per il sistema delle imprese, che pretende di rappresentare da sola l'interesse generale del paese, a questo punto inevitabilmente le altre forze e gli altri interessi devono essere manipolati, strumentalizzati e utilizzati a quel fine. Noi non possiamo accettare questa manipolazione e questo è, ovviamente, un fatto essenziale per la nostra autonomia.

1.17. Per queste stesse ragioni: il movimento sindacale non può in alcun modo scegliere una collocazione collaterale a una delle due parti del sistema politico, rischiando cioè di diventare il sindacato di governo o il sindacato di opposizione.

Queste due strade, apparentemente così alternative tra loro, finiscono in realtà per essere la stessa cosa, perché corrispondono alle due forme in cui si articola il sistema politico maggioritario, dopo la fine del partito centrale del sistema politico. E sono forme entrambe subalterne, perché sono subordinate al sistema politico e, quindi, interpreti degli interessi del

sistema politico e di affidamento e di delega al sistema politico di quella mediazione sociale che invece il sindacato dovrebbe rappresentare e gestire direttamente.

1.18. Il progetto autonomo, fondato sulla mediazione tra gli interessi rappresentati, cui si deve ispirare l'agire sindacale non è solo un progetto sociale, poiché esso si misura con un quadro sociale di riferimento e con i suoi valori fondamentali. Questi valori oggi possono essere indicati nella libertà, nell'eguaglianza e nella fraternità, intesa soprattutto come solidarietà. Il sindacato non ha una concezione organica della o delle società, ma non esclude la ricerca di un sistema economico-sociale diverso da quello attualmente vigente. Per questa ragione il progetto sindacale assume una dimensione complessiva e ha un punto di vista autonomo sulla politica, sulle istituzioni, sulle altre forze che rappresentano altri interessi.

2. Modello sindacale

2.1. A questo punto del ragionamento dovrebbero già essere chiari i lineamenti fondamentali del modello sindacale che può essere il fondamento di un nuovo soggetto sindacale unitario, democratico e pluralista. È bene però mettere meglio in evidenza alcuni concetti chiave.

Il primo punto fondamentale è che la concertazione per ciò che concerne i rapporti con il governo e con il sistema delle imprese e la partecipazione per quanto riguarda i rapporti con ogni singola impresa, debbono essere considerate un metodo e non un fine dell'agire sindacale. Nell'ultima fase,

invece, la concertazione ha rischiato di divenire addirittura una ideologia e ha assunto il significato di un obbligo a concludere, a chiudere con un accordo tutti i negoziati triangolari.

2.2. Allo stesso modo nell'impresa la partecipazione ha assunto non solo i connotati dell'obbligo a concludere o dell'impossibilità a concludere, per di più senza conflitto - la partecipazione si manifesta così ideologicamente come alternativa al conflitto - ma nell'ambito di questa concezione gli interessi dell'impresa vengono considerati ineludibili e generali, con la conseguenza che gli interessi dei lavoratori devono inevitabilmente armonizzarsi ad essi. In questo modo la partecipazione anziché produrre un arricchimento strategico della democrazia e una nuova qualità della contrattazione sindacale, si riduce puramente e semplicemente allo strumento con cui il lavoro si deve adattare alle scelte dell'impresa.

Dobbiamo dire che questa ideologizzazione della concertazione e della partecipazione ha gravemente indebolito le possibilità della contrattazione sindacale e, in molti casi, ha prodotto un profondo logoramento del rapporto tra il sindacato e i lavoratori.

Se questo è vero, è necessario che la concertazione sia un metodo di confronto democratico utile per affrontare i grandi problemi generali della società attraverso negoziati triangolari con il governo e con la Confindustria.

2.3. Allo stesso modo la partecipazione è un metodo utile alla condizione che assuma i criteri fondamentali della codeterminazione, e cioè dell'esistenza di due soggetti distinti e

autonomi, della pari dignità e valore degli interessi rappresentati. Occorre dire che oggi non è così in gran parte delle imprese e, spesso, nelle più importanti: infatti sul piano culturale c'è una netta prevalenza degli interessi dell'impresa su quelli del lavoro. Questa distinzione, invece, è molto delicata per noi perché da essa discendono due diverse e opposte concezioni dell'impresa e anche diverse concezioni della natura del sindacato e del suo ruolo nell'impresa.

Noi riteniamo che l'impresa non sia e non possa essere il luogo di una armonizzazione obbligatoria degli interessi, perché questa concezione non tiene in considerazione il fatto che dentro l'impresa esiste un conflitto di interessi. In altri termini, rifiutiamo l'ideologia regressiva che concepisce l'impresa come una comunità di interessi, perché essa ha il solo significato concreto di manipolare gli interessi del lavoro in funzione di quelli del capitale.

2.4. Viceversa, noi riteniamo che sia necessario affermare una concezione democratica dell'industria, che ne fa il luogo della mediazione sociale tra imprese e lavoro. Se, infatti, gli interessi sono irriducibili, la mediazione è necessaria. Vale a dire che gli interessi del lavoro e quelli dell'impresa per poter cooperare debbono riuscire a mediarsi, a trovare un possibile punto di equilibrio tra loro.

2.5. Questa logica esalta la funzione della contrattazione che è lo strumento che, volta per volta, misura questo rapporto tra gli interessi in campo, in termini quantitativi per quanto concerne i processi distributivi e redistributivi e in termini qualitativi per quanto concerne i processi di valorizzazione del lavoro e del capitale. In questo modo la contrattazione

sindacale diventa lo strumento attraverso il quale si esercita, in modo consensuale e non autoritario, la regolazione degli interessi. Al contrario, come recenti esperienze dimostrano, la distorsione ideologica della partecipazione la rende alterna e sostitutiva della stessa contrattazione.

2.6. Da questo punto di vista anche il conflitto assume una funzione di regolazione sociale. Il conflitto nasce, infatti, dalla presa d'atto della diversità degli interessi e, nella misura in cui questi non riescono a trovare una mediazione, il conflitto è una delle risorse per i lavoratori e per il sindacato per costruire le condizioni per cui gli interessi possano mediarsi. Non esiste, quindi, un conflitto fine a se stesso, ma esiste un conflitto regolatore, funzionale al raggiungimento degli obiettivi.

2.7. Nella concezione del nuovo soggetto sindacale democratico, unitario e pluralista è necessario individuare la fonte e la legittimazione del suo potere, che sono gli iscritti. Il problema essenziale dell'agire sindacale è, come abbiamo già detto più volte, la mediazione degli interessi sia all'interno del luogo del lavoro che sul piano sociale generale, la mediazione che volta per volta si assume deve trovare il consenso maggioritario dei lavoratori. Tutti gli atti dell'agire sindacale debbono avere la validazione maggioritaria necessaria, attraverso il voto delle lavoratrici e dei lavoratori.

2.8. I congressi sindacali sono invece il luogo della definizione strategica e della elezione dei gruppi dirigenti e assegnano, quindi, il potere di decisione agli iscritti. Se la definizione strategica è, come abbiamo già visto, connessa con la

scelta di un quadro sociale di riferimento e punta quindi a definire gli obiettivi, i passaggi intermedi per costruire questo quadro di riferimento, bisogna sottolineare che sia il congresso confederale che il congresso di federazione sono momenti generali, nel senso che entrambi contribuiscono a definire una strategia complessiva.

Le categorie rappresentano una parte delle lavoratrici e dei lavoratori, ma non rappresentano una pura articolazione del dibattito e della decisione confederale. Quando si definiscono come parte, all'interno delle altre parti del mondo del lavoro dipendente, lo fanno in termini solidaristici ed egualitari.

Le elezioni delle Rsu hanno dimostrato come esse rappresentino, nella maggior parte dei casi, tutte le soggettività sociali che esistono nel lavoro dipendente, a partire dall'industria: uomini e donne, prima di tutto; poi i giovani, il lavoro esecutivo, il lavoro di progettazione, il lavoro di alta tecnologia. Ciò significa che la funzione del sindacato di essere il luogo della definizione delle strategie e di decidere con le Rsu può essere esercitata alla condizione che il sindacato stesso sia in grado di rappresentare al suo interno questa complessità sociale e queste nuove soggettività. Senza di ciò il sindacato rischierebbe una parzialità di rappresentanza che nei fatti impedirebbe la stessa costruzione strategica.

D'altra parte è indispensabile che il sindacato si dia come obiettivo la costruzione di un nuovo processo di sindacalizzazione, che riguardi in primo luogo la fascia sempre più vasta del lavoro precario e non tutelato e il lavoro impiegatizio. Senza questa estensione della sindacalizzazione le Rsu rischiano di rappresentare una parte, forse neppure maggioritaria, dei metalmeccanici. La sindacalizzazione significa

estensione della rappresentanza e non può essere confusa con un anonimo ruolo di servizio che il sindacato assume nei confronti dei lavoratori delle realtà non sindacalizzate. La sindacalizzazione va quindi intesa come un processo di estensione della democrazia sindacale.

2.9. Il nuovo soggetto è un sindacato di lavoratori e di lavoratrici che usa la strumentazione della democrazia delegata per regolare il processo decisionale interno all'organizzazione, senza escludere la possibilità di forme di consultazione diretta degli iscritti, che possono essere necessarie per verificare importanti passaggi delle decisioni strategiche assunte nei congressi.

Nello stesso tempo usa forme di democrazia diretta (consultazioni, assemblee decisionali, verifiche del mandato a concludere, referendum) per l'approvazione delle piattaforme e delle conclusioni dei processi negoziali da parte di tutti i lavoratori, ferme restando le prerogative e i poteri conferiti alle Rsu, sulla base delle regole definite concordemente tra Fim, Fiom e Uilm e approvate dai consigli generali unitari. Questo complesso mix di democrazia delegata e democrazia diretta è ciò che corrisponde meglio alla complessità dei processi decisionali di una organizzazione di massa come movimento sindacale.

2.10. Le regole di funzionamento interno sono affidate al principio di maggioranza, cioè di maggioranze e di minoranze che si formano volta per volta.

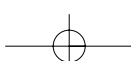
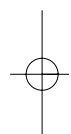
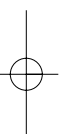
Quando si tratta di decidere su una questione che dovrà poi essere proposta alla decisione conclusiva dei lavoratori, di norma verrà portata alla consultazione solo la proposta

approvata dalla maggioranza, con voto formale, fermo restando per la minoranza la garanzia della pubblicità del dissenso. Ci possono essere dei casi in cui il dibattito nel sindacato abbia un carattere istruttorio, quando questo sarà il parere sia della maggioranza che della minoranza, e allora alla scelta finale dei lavoratori possono essere portate diverse opzioni.

2.11. Infine, per quanto concerne le Rsu, è evidente che il diritto ad avere una struttura di rappresentanza sindacale non è un diritto del sindacato ma è un diritto dei lavoratori e ogni diritto dei lavoratori – come è già avvenuto nel caso dello Statuto dei lavoratori – ha bisogno di una formalizzazione legislativa, che lo renda certo, effettivamente esigibile. La soluzione patiziosa, con gli accordi interconfederali e con le controparti imprenditoriali che hanno permesso la elezione delle Rsu, è sicuramente un fatto importante per il sindacato, ma la necessità di una soluzione legislativa per garantire un diritto a tutti i lavoratori deve essere da parte nostra ribadita e portata avanti fino a raggiungere un risultato positivo.

Nello stesso tempo è necessaria una legislazione di sostegno sulle materie sindacali, che parta dalla definizione costituzionale e tenga conto dello sviluppo autonomo dell'esperienza sindacale italiana, al fine di completare l'attuazione dello stesso dettato costituzionale.

L'attuale confronto politico sulle regole e sulle riforme istituzionali non può quindi prescindere da questi temi, così come non può prescindere da tutti quelli che riguardano la tutela e il rafforzamento, per via legislativa, dei diritti associativi e di rappresentanza dei lavoratori e dei cittadini.



I N D I C E

0. Premessa

1. La situazione economica e produttiva

I fattori di competitività dell'impresa - Il futuro della nostra economia - L'occupazione - Il Mezzogiorno - Le gabbie salariali - Il libro bianco del governo - L'orario di lavoro - Tempi di lavoro e tempi di vita

2. La contrattazione

La contrattazione biennale del salario - La contrattazione aziendale - La prestazione - Produttività di sistema e di prestazione - I grandi gruppi industriali - I contratti regionali degli artigiani

• O S O S E R G N O C L I R E D P



**Documento programmatico
PARTE QUARTA**

**La contrattazione
nella categoria
dei
metalmecanici**



• L I R E T A M

0. Premessa

L'Assemblea nazionale della Fiom che si è svolta a Maratea nello scorso ottobre, tra gli argomenti all'ordine del giorno, ha affrontato quello della contrattazione nazionale e articolata della categoria, e ha rappresentato l'occasione per esaminare le prospettive e l'applicazione del nuovo sistema contrattuale definito dall'accordo del 23 luglio 1993 e arricchito dal Ccnl dei metalmeccanici siglato l'anno successivo.

È di fatto aperta per la nostra categoria una stagione di contrattazione che avviene ancora una volta in un contesto economico, politico e sociale in forte cambiamento, perturbato e segnato nella sua evoluzione da scelte di carattere nazionale ed internazionale che non possono subire passivamente assumendo un ruolo da spettatori.

Dobbiamo essere consapevoli che dalla nostra capacità di indirizzare la contrattazione e di influenzare le scelte che determinano i nuovi assetti economici e sociali del paese, dipende la possibilità di riprendere le fila di un rapporto positivo con tutti i lavoratori della nostra categoria, dopo la turbolenta e contraddittoria fase di confronto che ha avuto per oggetto la riforma del sistema previdenziale, che ha logorato questo rapporto e che pesa sull'avvio delle vertenze. Non vogliamo riproporre le linee guida della contrattazione, già discusse e definite unitariamente da Fim,

Fiom, Uilm, ma tentare un aggiornamento ed un approfondimento delle ragioni che hanno portato la categoria a sostenere un nuovo sistema contrattuale che adesso entra nella fase della sua concreta applicazione e, per alcuni versi, sperimentazione.

Il ritardo con il quale abbiamo avviato la fase della contrattazione aziendale che al momento attuale coinvolge una parte minoritaria della nostra categoria (circa 1.500 imprese e 200.000 lavoratori) e che, secondo il Ccnl, poteva iniziare dal gennaio di quest'anno, ha molte spiegazioni.

Il movimento sindacale, dall'autunno del 1994 al luglio '95, è stato impegnato nella riforma del sistema previdenziale. Inoltre, la definizione di nuovi dispositivi contrattuali, come il premio di risultato e le procedure di rinnovo degli accordi aziendali, hanno generato una certa prudenza nella costruzione delle piattaforme ed una fase di preparazione e di formazione sindacale su queste nuove tematiche che ha coinciso con l'elezione delle Rsu. Ulteriori ritardi nell'avvio della contrattazione nella gran parte delle aziende, a partire dai grandi gruppi industriali, potrebbe compromettere l'efficacia di questa importante stagione di rivendicazioni aziendali.

Ci troviamo dunque in una situazione caratterizzata dai cambiamenti e densa di potenzialità, che potrà segnare nel prossimo futuro la nostra categoria e l'insieme del movimento sindacale.

Dalle molte teorie sulla partecipazione e sul conflitto

entriamo nella pratica costruzione di un nuovo modello di contrattazione sindacale che potrà funzionare solo a condizione che gli sia consentito di dispiegare le sue potenzialità innovative e di non essere ingabbiato, come pretenderebbe la Confindustria, in rigide regole che hanno l'obiettivo di ridurre e circoscrivere il principio della contrattazione e della partecipazione. Una politica di *tutti* i redditi e di governo delle grandezze macro economiche che definiscono la ricchezza e la salute del paese, a partire dal controllo dell'inflazione, è quello di cui abbiamo bisogno. Mentre sarebbe miope ed illusorio da parte delle imprese perseguire il risultato di stabilizzare una perdita di potere d'acquisto delle retribuzioni, come condizione per la competitività dell'Italia in campo internazionale.

Ci troviamo in sostanza di fronte ad un bivio, che può rendere dinamico questo modello contrattuale o portarci ad una situazione di regresso nelle relazioni industriali con una conseguente deresponsabilizzazione delle parti sociali, con il rischio di un ritorno ad una logica del conflitto fine a se stesso in assenza di regole del gioco che diano certezze e benefici a tutti i contraenti dell'accordo del 23 luglio 1993.

1. La situazione economica e produttiva

I dati relativi all'economia hanno avuto un andamento

6

positivo nel corso dell'estate. La crescita del Pil e della produzione industriale si è accompagnata ad un apprezzamento della nostra moneta nei confronti del marco e del dollaro che fa parlare di un possibile rientro nello Sme. Ma non basta fermarsi a questi dati positivi per dare un giudizio della situazione. Non dimentichiamo che l'inflazione si è attestata intorno al 5,6 % a fronte di una programmazione del 2,5 % per il '95. Inoltre non va dimenticato che le performances dei settori industriali poggiano su gambe poco solide e diseguali, essendo il paese noto per l'assenza di politiche industriali adeguate ed efficaci, in grado di sostenere i settori ad alta innovazione tecnologica nei quali stentiamo a farci largo nella competizione internazionale.

Si pensi alla recente situazione dei settori dell'informatica, delle telecomunicazioni, dell'aerospaziale, del ferroviario, e alle vertenze aperte per definire il destino industriale di aziende come Olivetti, Italtel, Alenia e Breda. La nostra azione dovrà essere duplice: utilizzare nella contrattazione aziendale i margini di produttività e di redditività delle imprese realizzati a partire dal '94, per migliorare le condizioni di lavoro ed i salari; avviare un confronto con governo e parti sociali per indirizzare l'economia verso uno sviluppo equilibrato, in grado di dare risposte sul terreno occupazionale e nella diminuzione del divario socio-economico tra Nord e Sud della nazione.

I dati sulla produzione sono stati positivi per quasi tutti

7

i settori industriali.

La crescita, è diseguale ed interessa in particolare il Nord-Est ed il Centro del paese, mentre nel Mezzogiorno ci troviamo di fronte ad ulteriori risultati negativi. Siamo di fronte a problemi di entità e natura differenziate. Nel caso del Mezzogiorno si tratta di colaudare una strumentazione che produca veri e propri processi di industrializzazione. Nei settori a tecnologia avanzata - dove cresce il ritardo rispetto ai paesi industrializzati - occorrono interventi in cui il governo svolga un ruolo di indirizzo e controllo attraverso la domanda pubblica (ovvero investimenti in infrastrutture), il sostegno alla ricerca e sviluppo, la riqualificazione del sistema scolastico.

Un altro dato da sottolineare è che la crescita lungo il '94 e i primi mesi del '95 si è avvalsa in modo particolare degli effetti benefici indotti dalla svalutazione: ciò con particolare efficacia circa l'esportazione di prodotti tradizionali, vale a dire l'auto e gli elettrodomestici, mentre i settori a forte innovazione tecnologica segnano il passo.

Più specificamente, nel caso del settore aerospaziale, l'assenza di un piano strategico da parte del governo si combina con l'incertezza nelle scelte di riassetto da parte delle imprese interessate.

Nel caso dell'informatica, pur trovandoci in presenza di un mercato in crescita, sono mancati investimenti adeguati a tenere il passo con l'innovazione; inoltre è man-

cato il sostegno, in termini di investimenti, da parte della domanda pubblica. In più la confluenza tra informatica e telecomunicazioni rischia di accrescere posizioni monopolistiche derivanti dallo sviluppo dell'acordo Stet-Ibm.

Nelle telecomunicazioni il ritardo nel riassetto del settore - ivi compresa la privatizzazione della Stet - impedisce a nuovi investitori di seguire l'evoluzione sia tecnologica che dei servizi telematici, con riflessi negativi sull'assetto industriale.

Questa situazione porta a registrare una minore velocità dell'economia italiana nell'adeguamento agli standard qualitativi dei paesi industrialmente avanzati, con la conseguente conferma della debolezza strutturale della nostra industria.

Esportare in queste condizioni vuol dire esaltare un modello di competitività non sostenibile nel lungo periodo, che dopo i benefici iniziali dovuti alla svalutazione della nostra moneta, reintroduce inflazione nel paese attraverso l'importazione delle materie prime e dei prodotti ad alto valore aggiunto.

TABELLA A

Produzione industriale
Variazioni tendenziali dell'indice della produzione industriale per settore di attività economica

Settori	giugno 1995	gen. giu. 1995
	su giugno 1994	su gen. giu. 1994
Estrazioni di minerali	8,8	11,3
Alimentari, bevande e tabacco	-0,8	0,7
Tessili e abbigliamento	4,5	5,4
Cuoio, prodotti in cuoio, pelle e similari	1,0	4,0
Legno e prodotti in legno	2,0	0,7
Carta stampa ed editoria	-3,0	-0,7
Petroliere	3,0	-0,1
Prodotti chimici e fibre sintetiche	3,5	4,3
Gomma e materie plastiche	9,8	9,3
Lavorazione minerali non metalliferi	7,7	5,6
Industria dei metalli	2,9	6,3
Macchine e apparecchi meccanici	16,3	17,3
Apparecchiature elettriche ed ottiche	8,5	9,2
Mezzi di trasporto	5,1	14,1
Altre industrie manifatturiere	5,0	10,6
Energia elettrica e gas	2,3	6,7
Indice generale	5,0	6,9

(Fonte Istat)

Il riallineamento della lira a standard valutari più accettabili, dopo aver attraversato un periodo di scostamento dal momento della svalutazione del 41 % sul marco, del 46 % sul dollaro e dell'86 % sullo yen, costringerà la nostra economia ad uno sforzo di riqualificazione.

Se questo non avvenisse non saremmo al riparo dalle ricorrenti e cicliche crisi dell'economia che vengono enfatizzate dalla debolezza strutturale del nostro tessuto economico ed industriale.

Ci troviamo invece a combattere una battaglia, soprattutto con la Confindustria, ancora legata al costo del lavoro, nonostante il fatto che sia ormai da più parti riconosciuto che quello italiano è tra i più bassi del mondo e che esistono nel paese importanti fattori di flessibilità nella prestazione e nell'utilizzo degli impianti, che, insieme alla svalutazione, hanno contribuito a rendere nuovamente competitivi alcuni settori della nostra economia nei confronti di talune nazioni del Sud-Est asiatico.

Un'analisi dell'*Economic outlook* dell'Ocse ha dimostrato come dal 1990 il costo unitario del lavoro italiano sia diminuito del 34 % rispetto ai valori esteri di riferimento.

Del resto è incontrovertibile la crescita di produttività del fattore lavoro e la crescita del tasso di utilizzo degli impianti.

Anche se il presidente della Federmeccanica non vuole riconoscere questi dati oggettivi, elaborati da organismi

internazionali che non sono di parte, in un lungo articolo su «Il Sole 24 ore» del 27 luglio '95, è costretto a riconoscere che «l'industria, in termini di beni interni, continua a sopportare costi del lavoro del tutto simili a quelli degli altri paesi europei e non costi da paese emergente. E inoltre la svalutazione della lira, che è purtroppo andata ampiamente oltre il suo valore fondamentale, con riflessi negativi sul costo delle materie prime, ha avviato la ricostruzione dei margini di competitività dei prodotti italiani, che si erano perduti durante il periodo 1987-1992».

I fattori di competitività dell'impresa

A nostro avviso se la competitività delle imprese dovesse nuovamente basarsi sulla compressione del costo del lavoro o sulla mancata ricostruzione del potere d'acquisto dei salari, a fronte di un tasso di inflazione del 5,6 % su base annua, torneremmo ad una visione superata del modello di impresa e delle sue condizioni di sviluppo. C'è in più da segnalare che, a svantaggio dei lavoratori, ci troviamo in presenza di una struttura del salario in cui, fatta 100 la retribuzione lorda, si ha un costo del lavoro pari a 148; fatta 100 la retribuzione netta, il costo del lavoro è pari a 206 (dati Federmeccanica). Una struttura salariale così concepita, forse unica al mondo, diventa un'oggettiva tassa sull'occupazione, favorisce l'enfasi posta dagli imprenditori sul costo del

lavoro, incentiva politiche fiscali di sgravi «a pioggia», mette in ombra la condizione salariale concreta dei lavoratori metalmeccanici, che insieme ai tessili, sono all'ultimo posto della nuova «giungla retributiva». Quando il salario di un operaio turnista di terzo livello, che lavora alla Fiat di Torino, è di L. 1.600.000 nette mensili per tredici mensilità più due premi annui di entità decisamente inferiore, le cifre parlano da sole.

Noi consideriamo arretrata un'analisi dell'impresa e della sua competitività basata esclusivamente sul costo del lavoro: infatti gli osservatori più attenti sottolineano l'importanza dei fattori qualitativi e di contesto ambientale che diventano decisivi per lo sviluppo di un'impresa che si rivolge al mercato globale. Questo discorso non vale soltanto per i grandi gruppi industriali, ma anche per le piccole e medie imprese, per le quali la possibilità di confrontarsi con i concorrenti internazionali risiede nella possibilità di avere a disposizione strumenti di penetrazione sui mercati che vanno al di là delle possibilità della stessa impresa e che non si risolvono senza un'adeguata azione di sostegno territoriale o settoriale.

L'impresa moderna a base del suo sviluppo e della sua capacità (non contingente) di acquisire e mantenere quote di mercato, soprattutto nelle produzioni ad alto valore aggiunto o con un alto tasso di innovazione tecnologica, deve porre una molteplicità di fattori qualitativi e ambientali: la risorsa umana, la formazione, la

ricerca, la capacità di innovazione organizzativa e di prodotto, l'adeguamento agli standard internazionali nei processi di certificazione della qualità dei prodotti, la flessibilità, il grado di utilizzo degli impianti, il marketing, le infrastrutture, il costo del denaro, la presenza sui mercati esteri, l'offerta dei prodotti nelle «vetrine internazionali» ecc.

Tutti questi fattori denotano una capacità dell'impresa di sviluppare le proprie risorse interne e di correlarsi con l'ambiente circostante: gli enti locali, la Pubblica amministrazione, il ministero dell'Industria, al fine di costruire un universo aperto di relazioni che mettano l'impresa nelle condizioni di utilizzare l'insieme di questi strumenti e di opportunità in un'ottica che non sia chiusa, tradizionalmente legata solo alla «quantità, al costo della produzione e al risparmio di forza lavoro». Soltanto l'adozione di nuovi modelli organizzativi e di nuove logiche d'impresa può consentire il consolidamento di un confronto basato sulla codeterminazione delle scelte strategiche dell'impresa e sulla contrattazione attraverso il quale definire le scelte di sviluppo, le condizioni di lavoro e il salario in ogni singola impresa. Se la nuova strumentazione contrattuale fosse vissuta da una parte degli imprenditori come l'occasione per ingaggiare il sindacato e per ridimensionare il ruolo della contrattazione, ritornando alla logica delle decisioni unilaterali delle imprese, faremmo poca strada e torneremmo inevitabilmente al conflitto, non come

mezzo necessario dell'azione sindacale ed ineliminabile in ogni moderna democrazia, ma come fine ultimo dell'azione rivendicativa.

Il futuro della nostra economia

I tradizionali squilibri dell'assetto economico-finanziario delle imprese industriali italiane si riflettono anche sugli avvenimenti più recenti. Le vicende super Gemina e l'intervento di salvataggio dell'Olivetti accentuano i problemi rispetto ad alcune questioni di fondo.

Una è rappresentata dalla bassa integrazione tra i problemi finanziari (dai tassi di cambio al governo dell'inflazione, fino agli assetti azionari delle imprese) e quelli dell'economia reale (vale a dire, governo dei mercati, innovazione, ruolo della piccola e media impresa ecc.). Si tratta di due aspetti che esprimono due livelli di incoercibilità e di razionalità limitata.

La seconda questione riguarda le dinamiche dei rapporti finanziari tra l'Italia e il resto dei paesi industrializzati. Si assiste a un andamento a senso unico. La finanza internazionale interviene, spesso attraverso Mediobanca, negli assetti delle imprese italiane, mentre quasi mai gli investitori italiani riescono a portare a termine positivamente operazioni a livello internazionale. Tutto ciò condiziona e si aggiunge alla già bassa presenza di soggetti nazionali in grado di promuovere interventi finanziari adeguati ad un mercato globale,

non solo per i grandi gruppi privati ma anche per le imprese in via di privatizzazione. Nella sostanza ciò determina un'ulteriore concentrazione di potere finanziario che inevitabilmente condiziona le scelte industriali.

Anche per questi motivi si rende necessario per la nostra categoria riprendere un'analisi sulle caratteristiche del tessuto industriale del paese: sulla definizione dei settori strategici; sul ruolo delle aziende multinazionali (interne ed esterne) che agiscono in Italia; sul significato di un intervento dello Stato sul terreno della politica industriale; sul rapporto tra scuola, formazione e industria.

Sono questi i terreni decisivi per indirizzare l'economia verso un futuro difficile, fatto di dura concorrenza internazionale, nel quale le occasioni di ripresa fondate su fattori contingenti (come la svalutazione della lira) saranno sempre meno presenti soprattutto se l'Italia rientrerà nello Sme, e dove risulteranno vincenti i fattori strutturali che definiscono il successo di un'economia e non i semplici adattamenti o i vantaggi congiunturali. Certo, l'Italia manterrà nel tempo alcune sue peculiarità, sia nel modello di specializzazione industriale che nelle caratteristiche delle sue strutture produttive. Ma pur non volendo far diventare la nostra struttura industriale uguale a quella tedesca, i ritardi della nostra situazione e gli squilibri territoriali sono inaccettabili. Una ricerca dell'Istat svolta nel '92 tra 23.000 imprese

italiane circa gli investimenti in innovazione tecnologica e in ricerca e sviluppo, dimostra l'arretratezza, anche culturale, del paese, se paragonata ad analoghe situazioni presenti nelle nazioni industrializzate.

Secondo l'Istat soltanto un'azienda su tre punta sull'innovazione tecnologica per incrementare il fatturato. Di queste, la grande maggioranza è rappresentata da imprese con oltre 1.000 dipendenti. Tra queste quasi l'80% investe in tecnologia, contro il 57% di quelle con meno di 50 dipendenti.

Come conseguenza, soltanto il 12% del giro d'affari realizzato dal campione deriva dalla vendita di prodotti totalmente nuovi. Ben il 44% del fatturato delle 23.000 aziende considerate è frutto della vendita di prodotti tradizionali e di vecchi brevetti.

Degli oltre 21.000 miliardi spesi nel '92 per l'acquisto di brevetti e licenze, per nuovi investimenti e per innovazioni nel marketing e nella progettazione, oltre la metà si riferisce alle aziende con più di 1.000 dipendenti. Se consideriamo la ripartizione geografica, si scopre che le imprese del Nord hanno sostenuto da sole il 71,2% delle spese per l'innovazione. Più specificamente si scopre come la metà del totale delle spese per l'innovazione sia concentrata in due sole regioni, la Lombardia (28,8%) ed il Piemonte (22,1%) nelle quali è tradizionalmente presente la grande industria.

Le cose non cambiano se si considerano le spese per la ricerca e sviluppo: le grandi imprese fanno la parte del

leone lasciando alle piccole soltanto le briciole. Anche se si tratta di una fotografia datata, l'Istat ci mostra l'immagine dell'impresa italiana nel pieno della recessione, alla vigilia del '93, l'anno che per alcuni settori è stato il peggiore del dopoguerra. Ed è una immagine significativa, che ci indica come l'industria italiana si preparava a resistere all'urto della crisi.

Questi dati ci fanno capire molte cose e sono una fotografia dello stato del tessuto industriale e ne mettono in luce la fragilità e la visione contingente: vivere di svantaggio significa condannarci a stare ai margini delle regole e dei benefici che derivano dall'appartenenza al novero delle nazioni industrializzate, o ad essere sempre alla rincorsa di un precario equilibrio economico.

L'occupazione

Se questi nodi di politica industriale e di rapporto tra Stato e sistema delle imprese non vengono affrontati in una logica diversa dal passato, sarà difficile affrontare due punti decisivi per il futuro del paese: l'occupazione e il Mezzogiorno.

Finora lo sviluppo del Pil e del prodotto industriale non hanno fornito risultati occupazionali.

Se non avremo la capacità di incidere sulle scelte strategiche che chiamano in causa il sistema delle imprese ed il governo, assisteremo ad uno sviluppo senza crescita occupazionale, ed il nostro ruolo ripiegherà in un ambi-

to meramente redistributivo, sul piano salariale, in un periodo di perdita di potere d'acquisto dei salari e di ripresa dell'inflazione.

L'andamento dell'occupazione nel corso degli ultimi anni è stato largamente negativo. La perdita occupazionale non si è fermata neanche nel '94, e ha registrato circa 500.000 posti di lavoro in meno e una crescita del tasso di disoccupazione dall'11,3% del '93 al 12,2% del '94. Nessun settore è escluso dal calo: industria, agricoltura e terziario, che ormai occupa il 50,5% dei lavoratori. Il totale degli occupati nel 1994 era di 19.755.000, contro i 20.177.000 del '93 (da ottobre a ottobre). Un miglioramento si è registrato nei primi 4 mesi del '95, ma è ancora presto per parlare di una inversione di tendenza duratura.

Secondo i dati Istat la crescita di occupati ad aprile, rispetto a gennaio, è risultata di 313.000 unità (+1,6%), mentre il numero di chi cerca occupazione è diminuito di 24.000 unità (-0,9%). Il tasso di disoccupazione scende così dal 12,2% al 12%, mentre crescono ancora quello giovanile (che passa dal 31,9% al 33,3%) e quello femminile e continua la diminuzione di occupati nel Mezzogiorno.

Per quanto riguarda l'industria, che occupa circa un terzo della manodopera più che un aumento di posti di lavoro, si assiste ad un rallentamento della riduzione degli addetti.

Questi dati indicano una prima inversione di tendenza

che va giudicata con cautela. Non solo si tratta di verificare l'andamento dell'occupazione nel secondo semestre dell'anno, ma di rilevare che: ci troviamo di fronte ad una crisi occupazionale attestata strutturalmente al 12%; siamo ancora di fronte ad un rallentamento delle perdite occupazionali nei settori industriali; esiste una divaricazione crescente tra Nord e Sud ed una crescita della disoccupazione giovanile e femminile.

TABELLA B

Disoccupazione: le tre Italie
(Indicatori registrati ad aprile '95,
rispetto allo stesso mese dello scorso anno)

	Tasso di disoccupazione		Tasso di disoccupazione giovanile	
	1994	1995	1994	1995
NORD	6,7	6,6	19,0	18,2
CENTRO	9,2	10,2	30,2	24,1
SUD	19,7	21,2	51,9	56,0
ITALIA	11,3	12,0	31,9	33,3

20

Il Mezzogiorno

Si è svolta nei mesi scorsi una importante discussione che ha preso il via dalla decisione legislativa di eliminare le differenze di fiscalizzazione tra il Sud e il resto dell'Italia e dell'Europa, da realizzare entro il 1999. Di conseguenza, secondo lo Svimez, il costo del lavoro nel Mezzogiorno è destinato ad aumentare progressivamente del 20%. Sempre lo Svimez stima che con il venir meno delle due forme di agevolazione (gli sgravi e le differenze di fiscalizzazione rispetto al Centro-Nord) il maggiore prelievo di contributi per le imprese in precedenza destinatarie delle agevolazioni, sarà pari a circa 10.000 miliardi annui.

Nel convegno organizzato dalla Confindustria a Crotone, il vice presidente, Carlo Callieri, aveva parlato di «contratti di creazione d'impresa», ed introdotto la proposta di una flessibilità salariale e normativa per il Mezzogiorno, mentre il direttore di Confindustria, Innocenzo Cipolletta, ha sostenuto la necessità di definire tra Confindustria e sindacato un accordo quadro «che consenta ai piccoli e medi imprenditori di investire con sicurezza nel Mezzogiorno, contando su una riduzione di alcuni costi, tra i quali quello del lavoro». Più esplicito Vittorio Merloni, ex presidente della Confindustria, per il quale «l'abolizione delle gabbie salariali è stato un grosso imbroglio per i lavoratori, che sono passati dalle gabbie alle trappole salariali. Occorre

21

che anche il lavoro rispetti le regole del mercato: al Nord l'offerta di lavoro è più alta rispetto alla domanda. Al Sud è il contrario. I salari al Sud devono essere più bassi. Sicuramente con questa differenziazione gran parte delle attività ad alta intensità di manodopera si sposterebbero al Sud, senza necessità di incentivi da parte dello Stato».

Le posizioni del sindacato di fronte a questa proposta sono state articolate. Dall'indisponibilità da parte della Cgil di seguire tale logica, si è registrata una parziale disponibilità alla discussione da parte della Cisl e della Uil.

Alcune novità contrattuali si sono manifestate in accordi di categoria e andranno attentamente valutati.

Il recente contratto dei tessili prevede per il Mezzogiorno lo slittamento di una quota della prima tranche degli aumenti del nuovo contratto nazionale di lavoro appena firmato. Un obiettivo non secondario è inoltre quello di incentivare i processi di regolarizzazione retributiva e contributiva che consentano al comparto di uscire, gradualmente ma definitivamente, dal «lavoro nero», definendo un «patto anti-illegalità nel Mezzogiorno». A questo proposito i tessili hanno già una esperienza, i contratti di gradualità, con i salari pari all'80% del contratto nazionale, che hanno già scovato 10.000 clandestini.

Altro esempio è quello del settore trasporti con il protocollo d'intesa della Med Center di Gioia Tauro, che pre-

vedeva la riduzione del 20% dei minimi contrattuali fino al 1997 in cambio di 180 assunzioni. Questo accordo è stato rinegoziato dai sindacati territoriali.

È riemersa una nuova emigrazione dal Sud alle ricche regioni del Nord, incentivata da iniziative degli enti locali, come la mozione approvata all'unanimità dal Consiglio regionale della Basilicata con l'offerta provvisoria di 15.000 lavoratori alle industrie dell'Emilia-Romagna, che hanno reso noto di avere difficoltà a trovare manodopera.

Come si vede ci troviamo di fronte ad una pluralità di iniziative che andrebbero discusse con attenzione nel sindacato. Ma la domanda che dobbiamo rivolgere a noi stessi è se esistono le condizioni per affrontare alla radice un problema di così enormi dimensioni come quello del Mezzogiorno.

Le gabbie salariali

Il dibattito che si è aperto sulle «gabbie salariali» mette in luce un approccio arcaico al problema della competitività delle imprese.

Come abbiamo già detto, insistere nuovamente sul costo del lavoro come fondamentale fattore di competitività vuole dire disconoscere alcuni fatti concreti. È ormai noto che le aziende hanno un futuro, in una economia aperta ed internazionale, se dispongono di un contesto ambientale favorevole (infrastrutture, credito,

ricerca, formazione, rapporto con il sistema scolastico, rete di trasporti ecc.) abbinato all'adozione di modelli organizzativi flessibili e partecipativi nei quali la risorsa umana diventa elemento strategico di sviluppo.

Se il costo del lavoro italiano (le statistiche lo dimostrano) è tra i più bassi dei paesi industrializzati, un'ulteriore compressione di salari e stipendi è oggi improponibile: semmai esiste il problema contrario, a fronte di una forte crescita della produttività del settore industriale e di un'inflazione reale che è oggi collocata nettamente al di sopra dei tassi programmati.

La cancellazione degli sgravi contributivi pone un problema per il Mezzogiorno, che non si risolve risolvendo le gabbie salariali, anche temporaneamente. Differenze retributive già esistono tra territorio e territorio, tra Nord e Sud per effetto del diverso andamento della contrattazione aziendale e non solo.

Nelle imprese del Centro-Nord, storicamente interessate a migliori tassi di sviluppo ed occupazione, le vertenze aziendali hanno realizzato nel tempo standard salariali mediamente superiori alle realtà del Mezzogiorno.

Inoltre, va osservato che nel Sud sono assai più diffuse le famiglie monoreddito. In questi casi il salario del lavoratore-capofamiglia costituisce di gran lunga la principale (se non unica) fonte di sostentamento di un intero nucleo familiare.

Per questi motivi il problema, assai delicato, va affrontato per il verso giusto. Occorrono interventi mirati,

fondati su iniziative territoriali, che rovescino la vecchia logica delle «cattedrali nel deserto» che ha caratterizzato parte dello sviluppo meridionale.

All'interno di una prospettiva di tal genere, che deve prevedere l'intervento congiunto dello Stato, del sistema delle imprese e del sindacato, si può intervenire per utilizzare tutti i numerosi elementi di flessibilità che sono già disponibili e che possono far crescere l'occupazione.

Il contratto nazionale di lavoro rappresenta il minimo comune denominatore per tutti i lavoratori metalmeccanici italiani. Non è dunque possibile mettere in discussione quanto stabilisce sia in materia salariale che in materia normativa.

Ci sono invece altri strumenti, quali i contratti di programma e la contrattazione aziendale, che possono essere opportunamente dosati per favorire un equilibrio tra sviluppo, occupazione e crescita dei salari.

Del resto, gli imprenditori sanno benissimo che questa strada è già stata praticata nel recente passato, ad esempio con l'accordo alla Sata di Melfi e alla Fma di Avellino, che ha definito un maggiore utilizzo degli impianti attraverso uno specifico sistema di orari e che ha modulato gli incrementi retributivi derivanti dalla precedente contrattazione del gruppo Fiat applicando integralmente la normativa ed i livelli salariali previsti dal Ccnl. Infatti, nel nuovo stabilimento, il salario aziendale rappresenta a tutt'oggi una quota pari a circa

il 60% del salario aziendale del gruppo. Differenza che andrà gradatamente superata utilizzando le significative quote di produttività realizzate dallo stabilimento.

Sul versante della flessibilità, le imprese dispongono poi di numerosi e collaudati strumenti.

Nel caso di nuovi insediamenti produttivi esse hanno a disposizione un bacino di manodopera giovane e scolarizzata che non ha solo un notevole valore sotto il profilo qualitativo, ma è sin troppo ampio da un punto di vista quantitativo. La disoccupazione giovanile nel Mezzogiorno tocca infatti punte del 56%, e costituisce quindi il vero problema sociale che va oggi affrontato nel nostro paese.

L'uso dei contratti formazione-lavoro fino all'età di 32 anni (estesi per età superiori nel Sud e con una maggiore fiscalizzazione rispetto al Centro-Nord), del *part time* e del tempo determinato e una ridefinizione del contratto di apprendistato in discussione nella categoria, rappresentano notevoli elementi di flessibilità normativa e salariale.

L'inserimento al lavoro con questi tipi di contratto prevede già, per un certo periodo, a parità di mansione, un inquadramento professionale più basso di quello tradizionalmente in uso nelle fabbriche «storiche». Inoltre, su questo salario non gravano inizialmente oneri riflessi come quelli degli scatti di anzianità.

In estrema sintesi, tutto questo rappresenta un notevole risparmio sul costo del lavoro e una possibilità di modu-

lare l'utilizzo della manodopera in rapporto allo sviluppo delle necessità produttive. In situazioni «nuove», si possono inoltre sperimentare nuovi regimi di orario, a condizione che le imprese si rendano disponibili a superare il tabù della diminuzione dell'orario di lavoro a fronte degli elementi di flessibilità regolata che i nuovi modelli organizzativi assumono come elemento fondante della propria competitività.

Quindi non si tratta di inventare nulla di nuovo e di più, né di rimettere surrettiziamente in discussione il ruolo del contratto nazionale di lavoro, ma di agire sulla molteplicità dei tassi salariali e normativi che sono a disposizione delle parti sociali.

Se un'osservazione si può fare agli imprenditori è che ci troviamo di fronte ad un eccesso di flessibilità che andrebbe razionalizzato e regolato maggiormente, e non al suo contrario.

Chi ripropone le gabbie salariali, sbaglia quindi due volte.

Una prima volta perché parla di flessibilità salariale ignorando (o facendo finta di ignorare) tutte le variegate forme di flessibilità già contenute negli accordi e nelle leggi vigenti.

La seconda volta perché pretende di rompere la funzione unificante del contratto nazionale e quindi vuole introdurre una forma di *deregulation* che farebbe fare al nostro sistema di relazioni industriali un salto all'indietro che ci allontanerebbe dall'Europa oltreché (è appena

il caso di osservarlo) dallo spirito dell'accordo del 23 luglio, mettendo le basi per il superamento dell'istituto del contratto nazionale di lavoro.

Utilizzare l'attuale fase di sviluppo per qualificare e rendere strutturalmente più forte l'industria del paese, operando per colmare il divario tra Nord-e Sud con interventi mirati e territoriali, richiede invece un intervento di imprenditori che non siano solo interessati ad aprire fabbriche fantasma per utilizzare a proprio piacimento gli incentivi pubblici, ma a costruire nel Mezzogiorno insediamenti produttivi dotati di un chiaro valore strategico.

Per quanto riguarda l'eliminazione delle agevolazioni tributarie al Sud, lo Svimez ha suggerito che la destinazione di parte delle risorse che affluiranno dalle imprese meridionali alla finanza pubblica, per effetto della eliminazione delle agevolazioni contributive (circa 10.000 miliardi l'anno), sia finalizzata a interventi nelle aree meridionali. Bisogna notare che in questa direzione si muove la decisione del governo che, reiterando il 23 giugno scorso il decreto legge sugli interventi nelle aree depresse, ha autorizzato l'utilizzazione, per interventi infrastrutturali in tali aree, dei risparmi di spesa di cui sopra.

Il «libro bianco» del governo

Il governo ha presentato nel mese di agosto il «libro bianco» relativo allo sblocco di 61.000 miliardi per

investimenti in opere pubbliche e la creazione di 160.000 posti di lavoro. Del totale degli investimenti previsti il 30% risulta localizzata al Nord, il 26% al Centro ed il 44% al Sud.

Le grandi infrastrutture a rete (rotaie, strade, elettricità), costituiscono il 77% del totale degli investimenti.

Emerge da questa proposta che il problema principale non è costituito dalla mancanza di finanziamenti, ma dalla capacità di spesa delle strutture amministrative e dalle norme e procedure. Un problema aggiuntivo è costituito dall'impatto ambientale delle opere, che se non opportunamente valutato, potrebbe sprecare risorse pubbliche con risultati negativi sul territorio.

C'è da augurarsi che questo «cantiere Italia» non rimanga un libro dei sogni. Gli obiettivi individuati sembrano essere più concreti rispetto al passato, ma di per sé questa iniziativa non sarebbe sufficiente a risolvere i problemi drammatici del Sud del paese, anche se trovasse una puntuale applicazione.

Nel Mezzogiorno l'intervento dello Stato si deve muovere su piani diversi:

- il pieno ripristino della legalità, con l'eliminazione dell'economia criminale;
- la dotazione di infrastrutture (non solo quelle già deliberate dal libro bianco) fondate sulle nuove tecnologie dell'informatica e dei servizi reali alle imprese;
- un piano di riqualificazione della scuola e dell'università;

— una strumentazione finanziaria che superi i limiti dei contratti di programma;
 — l'utilizzo concertato degli strumenti di flessibilità previsti dai contratti e dalle leggi.

Questo insieme di misure può rendere il Mezzogiorno appetibile per nuove attività imprenditoriali. In sintesi, intervenire oggi nel Mezzogiorno significa muoversi su più piani, in una logica di concertazione straordinaria che veda insieme governo, imprenditori, sindacati ed enti locali.

Un progetto così ambizioso e di lungo periodo che richiami risorse e proponga di riquilibrare l'intervento territoriale nel Mezzogiorno, non può ridursi alle gabbie salariali o agli sconti sul costo del lavoro come elementi risolutivi di tutti i problemi.

30

TABELLA C

Investimenti in infrastrutture previsti dal «libro bianco» del governo (agosto '95)

Settore	investimenti globali	copertura
Ambiente	343	totale
Piano triennale tutela ambiente	2.977	totale
Energia elettrica	7.841	totale
Idrocarburi	1.500	totale
Ferrovie (ordinari)	3.342	totale
Alta velocità	21.627	totale
Idrico	3.251	parziale
Infrastrutture	583	parziale
Interporti	143	totale
Irrigazione	2.469	manca
Metanizzazione	1.925	totale
Trasporto marittimo	420	totale
Viabilità autostrade	6.601	da definire
Viabilità ordinaria	8.053	manca per 7.800

(Cifre espresse in miliardi di lire)

31

L'orario di lavoro

Un discorso sull'occupazione non può prescindere dall'orario di lavoro.

Il contratto introduce, a questo proposito, alcune significative novità:

- la verifica aziendale, a settembre di ogni anno, delle fruizioni di riduzione d'orario, di almeno 48 ore, che portano l'orario della categoria a 39 ore medie settimanali di riferimento.

- In caso di crisi e di contrazione temporanea dell'orario di lavoro, può essere sperimentato l'utilizzo collettivo di tutte le riduzioni d'orario previste dall'art. 5, nonché i permessi per ex festività, i contratti di solidarietà ecc.

- In caso di turnazioni aggiuntive rispetto alle situazioni in atto, che comportino la creazione di più di 15 turni e in caso di introduzione di contratti *part time* e a tempo determinato, vanno effettuate specifiche contrattazioni aziendali.

Su questi argomenti va sviluppata un'approfondita discussione nella categoria. L'orario di lavoro, nella nuova situazione economica e produttiva ed in rapporto ai nuovi processi di ristrutturazione, diventa un tema centrale di contrattazione e un delicato problema di rapporto con i lavoratori, per il quale va individuato un preciso orientamento strategico.

La situazione che si registra nella categoria è, in genera-

le, di perdita di controllo sull'orario. Lo straordinario medio pro-capite nei metalmeccanici è stato di 70 ore nel 1992, in piena crisi industriale e di oltre 60 ore medie pro-capite nel '93 (dati Federmeccanica) ed ha registrato un incremento negli anni successivi, a fronte della ripresa economica.

Questo prolungamento strutturale degli orari di lavoro contrattuali incide negativamente sull'occupazione.

Un'indagine approfondita della realtà dimostra che la situazione è più grave di quella evidenziata dalle cifre ufficiali.

Occorre, in primo luogo, avvicinare l'orario reale a quello contrattuale, attraverso una crescita di controllo ed una capacità di applicazione da parte della Rsu di tutte le norme contrattuali in materia.

In molti casi le aziende introducono nuovi regimi di orario e modalità di lavoro (squadrette week-end, impiego a tempo determinato) che creano di fatto nelle fabbriche due mercati del lavoro, di cui uno precario.

La richiesta, da parte delle imprese, di un aumento dell'utilizzo degli impianti, con la conseguente introduzione del terzo turno, comporta una precisa risposta del sindacato che accompagni alla crescita di competitività, un aumento dell'occupazione e un miglioramento delle condizioni di lavoro, attraverso una contrattazione di turni, orari, cadenze produttive e salario, che riconosca la condizione particolarmente disagiata di questi lavoratori e che premi la disponibilità alla flessibilità nella

prestazione insita nel lavoro a turni.

Se si vuole ottenere un efficace risultato occupazionale la crescita di produttività che deriva dall'aumento dell'utilizzo degli impianti, deve andare ad esclusivo beneficio dell'orario e delle condizioni di lavoro.

L'introduzione di turni oltre il quindicesimo deve anche prevedere riduzioni di orario, oltre quanto previsto dal contratto nazionale di lavoro.

Come abbiamo visto, le nuove normative contrattuali sull'orario aprono un'interessante strada per il controllo, azienda per azienda, delle riduzioni di orario e portano di fatto la categoria alle 39 ore di riferimento medio settimanale.

Il ruolo di controllo e di contrattazione delle Rsu diventa determinante, nel caso di crisi aziendali, di introduzione di nuovi turni e di flessibilità, anche attraverso l'adozione di forme di lavoro atipiche come il *part time* o il tempo determinato.

Già al momento di preparare la piattaforma nazionale abbiamo sostenuto la necessità di accompagnare l'azione contrattuale della categoria con un'iniziativa più vasta delle confederazioni volta a creare una cornice di riferimento sui temi dell'orario e dell'occupazione, attraverso la promozione di una legge di iniziativa popolare. L'esigenza di un'iniziativa generale sull'orario di lavoro diventa oggi ineludibile per ottenere risultati efficaci sul piano occupazionale.

È giunto il momento di riaprire un dibattito sul rapporto

tra occupazione ed orario di lavoro che ponga il movimento sindacale – non solo a livello nazionale – nella condizione di individuare nuove risposte strategiche alla sfida di un nuovo modello di sviluppo che non crei automaticamente aumento di occupazione a fronte di una crescita della base produttiva e di fronteggiare i processi di ristrutturazione in corso con l'adozione di nuovi orari di lavoro e con i contratti di solidarietà. Il recente accordo realizzato alla Volkswagen rappresenta un risultato ed un esempio importante per affrontare una delicata fase di trasformazione dell'impresa, che abbina alla difesa dell'occupazione attraverso la riduzione degli orari di lavoro, l'adozione di nuovi criteri di flessibilità degli orari stessi. Il problema occupazionale è uno dei principali fattori di instabilità con il quale si dovranno misurare le democrazie dei paesi maggiormente industrializzati.

Un'alta disoccupazione strutturale in Europa, l'individuazione di una nuova frontiera di sviluppo compatibile con l'ecosistema planetario, la necessità di connettere i ritmi del tempo di lavoro con quelli dei tempi di vita, aprono nuovi e inediti scenari di riflessione, che non possono essere risolti caso per caso, senza un'adeguata progettazione politica e sociale.

Per questo pensiamo che vada aperta una discussione che consenta di progettare un intervento di ampio respiro che sappia coniugare carattere della ripresa produttiva, controllo degli orari, flessibilità, occupazione e con-

dizioni di lavoro che, all'interno di una cornice generale, sappia dare nuovo impulso e coerenza ad un'azione articolata, aziendale e territoriale sui regimi di orario. In Italia la differenza ancora esistente tra l'orario legale (48 ore) e quello contrattuale va colmata attraverso una nuova legislazione di sostegno che fissi per tutti l'orario contrattuale a 39 ore settimanali. Accanto a questo va prevista la creazione di un fondo per gli investimenti e per l'occupazione e nuove regole per il controllo degli straordinari. Il testo di legge di iniziativa popolare a suo tempo elaborato da Cgil-Cisl-Uil, è ancora valido. Con alcune integrazioni marginali può diventare il terreno sul quale consolidare una battaglia per gli orari e per l'occupazione che ha trovato punti di avanzamento nei recenti contratti di categoria. Bisogna passare dalle parole ai fatti.

Tempi di lavoro e tempi di vita

Una discussione strategica sugli orari di lavoro per realizzare entro il 2000 l'obiettivo di un orario medio settimanale di 35 ore, non può non connettere i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Quando parliamo di sistema degli orari dobbiamo anche riferirci a molti soggetti: si pensi alla discussione innescata dalla legge del 23 dicembre 1994 che prevede l'articolazione dell'orario di servizio nel settore pubblico su 5 giorni settimanali e nelle ore pomeridiane; al

recente referendum sull'orario dei negozi; all'introduzione di un calendario scolastico flessibile.

Sappiamo che qualsiasi riforma su questo argomento provoca conflitti sociali e non può trovare risposte parziali se si vogliono superare le contrapposizioni tra lavoratori e utenti.

Abbiamo bisogno, appunto, di un disegno generale basato sull'articolazione dei soggetti e delle esperienze, che vada al di là della logica corporativa e della visione egoistica.

Le esperienze, avviate in 80 città italiane, dei «piani regolatori dei tempi», dimostrano che questo è possibile.

Essi si prefiggono l'obiettivo di riconquistare una scansione naturale dei ritmi di vita; di non assoggettare le città alle cadenze del lavoro industriale e alle consuetudini di una Pubblica amministrazione costruita non per agevolare i cittadini, ma come mondo a sé, ostile e impermeabile ai cambiamenti.

Qualche passo avanti per modificare la situazione è stato fatto. La percezione della necessità di concepire la vita in modo maggiormente armonico, nei suoi spazi, nei suoi tempi, nella possibilità di avere tempo per sé, per la propria famiglia, per i figli, tempo per lavorare in modo più gratificante, per riqualificarsi e per studiare, si sta facendo strada in strati sempre più vasti di lavoratori e di cittadini.

Non solo è necessaria una stagione riformatrice pro-

mossa dagli enti locali, una legge quadro sui tempi delle città e una riforma nei settori dei servizi e della Pubblica amministrazione: anche il settore industriale può dare un contributo attraverso la contrattazione, non rifugiandosi nella comoda posizione di «utente». Un esempio vale per tutti: l'adozione di forme flessibili di orario di lavoro, la contrattazione di calendari annui, la stagionalità di alcune produzioni, possono aprire la strada ad una contrattazione generalizzata della distribuzione dei tempi di lavoro e di scaglionamento delle ferie, che può essere favorito dai nuovi modelli organizzativi e dall'esistenza di forme di lavoro atipico che possono agevolare la logica della «fungibilità» produttiva, a partire dalle produzioni di serie.

Le ferie scaglionate, la conquista di periodi di vacanza e di formazione nel corso dell'anno, rappresentano una forma di emancipazione da un modello di organizzazione del lavoro ritenuta finora immutabile dalle imprese, che deve comprometersi con le nuove esigenze del lavoratore-cittadino, e attribuire un accresciuto ruolo contrattuale, anche su questi temi, al sindacato.

2. La contrattazione

Il nuovo sistema contrattuale, definito dall'accordo del '93 e sancito dal contratto nazionale dei metalmeccanici, troverà nei prossimi mesi la sua concreta applicazione. L'occasione è data dalla contrattazione aziendale e dalla contrattazione biennale del salario, che per la nostra categoria deve prendere le mosse dall'aprile del '96.

Il compito della contrattazione nazionale del salario è quello di ricostruire il potere d'acquisto delle retribuzioni. Noi sappiamo che l'attuale sistema di contrattazione, basato su due livelli, può avere il massimo di efficacia se il tasso di inflazione è basso, o meglio, se esso è allineato a quello dei nostri concorrenti europei, oppure corrispondente al tasso di inflazione programmata.

Se questo non avviene, si registrano tensioni inflazionistiche che si ripercuotono sulla stessa tenuta del modello contrattuale, in quanto viene meno il presupposto di partenza, quello di una «politica di tutti i redditi» che eserciti una funzione regolatrice delle varie grandezze economiche. La presenza di un alto tasso di inflazione accentua le disparità esistenti tra i lavoratori e nel rapporto tra capitale e lavoro (a sfavore di quest'ultimo) nella distribuzione del reddito e costringe il sindacato ad una azione salariale che mette in ombra gli elementi qualitativi e di controllo dei processi di cambiamento

che la contrattazione deve esercitare.

Diventa prioritario, per il movimento sindacale, svolgere un'azione di contenimento e di controllo dell'inflazione. Noi abbiamo registrato, nel corso dell'anno, spinte inflazionistiche dovute ad una molteplicità di fattori: i prezzi all'ingrosso, i prezzi industriali, i prezzi al consumo. C'è stato uno scambio di accuse tra varie categorie sociali circa le responsabilità di questa situazione. A noi sembra che ciascuno abbia fatto la sua parte nell'aumentare i prezzi. Il governo con i provvedimenti di primavera sull'Iva e sulla benzina; l'aumento delle tariffe pubbliche; l'aumento dei prezzi della produzione industriale che hanno toccato la punta del 9% nel mese di maggio; il significativo rialzo dei prezzi all'ingrosso, con il risultato di una stabilizzazione del tasso di inflazione su base annua del 5,6%, più del doppio rispetto all'inflazione programmata per il '95.

Non bastano le previsioni tranquillizzanti di Confindustria sul «tutto previsto», bisogna intervenire con precise misure preventive di controllo dei prezzi e delle tariffe fondamentali (l'Osservatorio dei prezzi, che non ha mai funzionato) e di un sistema di incentivi e punizioni (attraverso la leva delle fiscalizzazioni) verso quei soggetti sociali che non rientrano in una politica di controllo dei prezzi.

Non a caso una parte di inflazione è anche dovuta ad un eccesso di profitti delle imprese. Gli unici soggetti pienamente coerenti con l'accordo del 23 luglio sono stati il sindacato e i lavoratori. Ma non è possibile che l'eco-

nomia di un paese regga sul senso di responsabilità di una delle parti sociali.

La contrattazione biennale del salario

Adesso preciso compito del sindacato è quello di avviare le trattative nelle singole categorie per il recupero integrale dello scostamento tra inflazione reale e programmata, considerato il fatto che esso avviene *ex post*, ogni due anni.

Alcune categorie hanno già affrontato il problema, come i cartai, altre si apprestano a farlo come il pubblico impiego, i chimici e i poligrafici. La nostra categoria si deve preparare, perché mancano pochi mesi all'appuntamento.

Quando si passa dalle parole ai fatti, la coerenza di governo e imprenditori mostra le prime crepe.

La posizione dell'esecutivo, circa il recupero della differenza tra inflazione reale e programmata da contabilizzare nella legge finanziaria per quanto riguarda i pubblici dipendenti è passata da una iniziale disponibilità ad un risicato 1% all'attuale stanziamento di circa 6.000 miliardi che può consentire al sindacato un recupero pieno dello scostamento e un importante precedente da utilizzare anche nella contrattazione dei settori industriali. Non a caso la Confindustria si è scagliata contro questo provvedimento, a conferma della sua tesi che esclude tassativamente un recupero integrale, parla

della necessità di una valutazione realistica della competitività, settore per settore, sottrae la quota di inflazione dovuta al cambio e all'aumento delle imposte indirette. Quindi nessun automatismo. Seguendo queste logiche, ci troveremmo doppiamente penalizzati.

Le imprese, al massimo della produzione e dell'export, favorito dalla svalutazione della lira, accumulano profitti che alimentano l'inflazione. Quando sono costrette ad acquistare materie prime e innovazione tecnologica, sempre a causa del cambio diventato in questo caso sfavorevole, importano inflazione e aumentano i prezzi industriali.

Ai lavoratori, che hanno contribuito in modo decisivo alla produttività dell'impresa e alla qualità del prodotto, spetta soltanto il compito di subire gli effetti inflazionistici, prima, e di non vantare i corrispondenti recuperi, poi.

Il beneficio va soltanto in tasca alle imprese. È una posizione difficile da sostenere. Preparare la trattativa del '96 significa costruire rapidamente un punto di vista unitario di Fim, Fiom e Uilm da portare alla discussione nella categoria e tra i lavoratori.

In questo documento, ci limiteremo all'analisi di alcuni primi dati oggettivi.

Nell'ultimo Ccnl abbiamo utilizzato integralmente il tasso di inflazione programmato applicato al periodo di vigenza contrattuale per determinare gli aumenti retributivi e abbiamo considerato il peso di istituti contrat-

tuali quali, in particolare, gli scatti di anzianità. Il tasso relativo al periodo contrattuale 1° luglio '94 - 30 giugno '96 è risultato del 5,25%.

Abbiamo individuato la retribuzione media lorda annua in L. 33.215.000 nel 1993, utilizzando un'indagine campione di 300.000 metalmeccanici (dati Federmeccanica).

Gli aumenti contrattuali sono stati una tantum di L. 450.000 nel '94, un aumento medio dei minimi contrattuali all'1/1/95 di L. 70.000, un secondo aumento di L. 35.000 all'1/9/95 e un terzo aumento di L. 30.000 all'1/1/96.

Complessivamente un aumento di L. 135.000 dei minimi contrattuali a cui aggiungere la rivalutazione media degli scatti di anzianità (circa 20/22.000 lire).

Se esaminiamo l'andamento dell'inflazione reale e programmata, si perviene ai seguenti risultati:

	Inflazione programmata nel triennio	Inflazione reale e nuova stima nel triennio	Scostamento
1994	3,5%	3,9%	+0,4%
1995	2,5%	5,5% (stima)	+3,0%
1996	2,0%	4,6% (stima)	+2,6%
Totale	8,0%	14,0%	+6,0%

Inflazione programmata applicata al biennio di vigenza del Ccnl	Inflazione reale e nuova stima applicata al biennio di vigenza del Ccnl	Scostamento
1994/6 mesi	1,75%	+0,20%
1995/12 mesi	2,50%	-3,00% (stima)
1996/6 mesi	1,00%	+1,30% (stima)
<i>Totale</i>	<i>5,25%</i>	<i>+4,50%</i>

La differenza tra i due dati nel triennio è pari al 6,0%. Considerato il periodo di vigenza del contratto è pari al 4,5%. Se la nuova inflazione programmata per il triennio '96, '97 e '98 fosse la riproposizione del 3,5, 2,5 e 2,0% del triennio precedente avremmo nuovamente un 5,25% da applicare ai nuovi minimi contrattuali, che sommato al 4,5% porterebbe il totale della richiesta salariale al 9,75%, non molto diverso dal calcolo effettuato dalla categoria dei chimici, che prevedono un aumento superiore alle 200.000 lire mensili.

Naturalmente si tratta di un calcolo grossolano e puramente indicativo, che si fonda in parte su delle previsioni e che vuole semplicemente individuare alcune misure di grandezza sulle quali si possono sviluppare i nostri ragionamenti. Va da sé che un calcolo sulle retribuzioni reali deve tenere in considerazione i trascinamenti e gli slittamenti contrattuali.

Come si vede si tratta di un confronto importante che dovrà vedere la categoria impegnata in una puntuale e

tempestiva elaborazione unitaria, che si avvalga anche della capacità di ricostruzione autonoma dei dati salariali, utilizzando le fonti pubbliche a disposizione (Istat, Inps ecc.) da confrontare con le statistiche e le indagini elaborate dalla Federmeccanica.

La contrattazione aziendale

Affrontare per tempo il problema del biennio salariale non significa mettere in ombra la contrattazione aziendale, che si deve svolgere nel '95.

Nel corso dell'assemblea tenuta il 28 giugno, Federmeccanica ha dettato ai propri associati le regole per la contrattazione. Ci pare che lo sforzo di Federmeccanica vada più nella direzione di ingabbiare la contrattazione che di esaltarne le potenzialità, in una logica di sviluppo equilibrato e di rapporto fecondo tra contrattazione e partecipazione.

Su questa strada il rischio è quello di immiserire il ruolo della contrattazione e diventare notai del rispetto contrattuale, mentre sappiamo che il nostro obiettivo è quello di esaltare, attraverso la contrattazione, la specificità delle singole imprese dal punto di vista della produzione, della organizzazione del lavoro, della nuova qualità della prestazione e del prodotto.

Intendiamo sviluppare la contrattazione in tutte le imprese, estendendone il livello quantitativo e qualitativo quanto più possibile, coinvolgendo contemporanea-

mente le situazioni di sviluppo e di crisi, i territori con alti tassi di occupazione (Centro-Nord) e quelli contrassegnati da un'alta e crescente disoccupazione strutturale (Mezzogiorno), per orientare la contrattazione all'inter-no di un quadro generale di riferimento che eviti una lacerante separazione tra aree forti e aree deboli del paese e tra contrattazione sull'occupazione e contrattazione sul salario.

Non condividiamo il «primo comandamento» di Federmeccanica quando dice che «non sono obbligate alla contrattazione le imprese, in particolare quelle di minori dimensioni, che non abbiano già precedentemente stipulato contratti collettivi aziendali». Si tratta di un'interpretazione restrittiva della clausola contrattuale delle «prassi in atto» che per noi ha voluto ribadire la centralità del ruolo della contrattazione aziendale, esercitata con alterne fortune a partire dagli anni Sessanta.

Questa posizione fa il paio con un'intervista a «la Repubblica» (25 luglio) del direttore generale della Confindustria, Innocenzo Cipolletta, circa il fatto che «non esiste nessun obbligo alla contrattazione aziendale, né a chiederla, né a riceverla. Le aziende che non vogliono fare il contratto integrativo hanno tutto il diritto di non farlo, e non possono subire pressioni sotto questo punto di vista. Il protocollo di luglio mette bene in chiaro che la contrattazione aziendale resta ancorata alla precedente prassi. Lì dove c'era un contratto azien-

dale ci sarà da rinnovarlo, lì dove non c'era non ci sarà nessun obbligo. C'è la legittima aspettativa da parte dell'azienda di non averlo e dunque di rifiutarlo».

Queste posizioni non tengono conto di alcuni evidenti fatti contrattuali: con l'istituzione del premio di risultato non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del «premio di produzione» del precedente contratto (art. 9 Ccnl 14 dicembre 1990).

Questa disciplina valeva per tutte le aziende metalmeccaniche e viene assorbita dal nuovo premio di risultato. Viene stabilita una precisa procedura di confronto a livello aziendale, nella quale le parti esaminano le condizioni produttive e occupazionali, di competitività e di redditività dell'impresa (art. 9 del Ccnl).

Le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative, due mesi prima della scadenza dell'accordo.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno a iniziative dirette (art. 38 del Ccnl).

Come si vede il contratto individua con precisione, e in

modo innovativo, l'intero iter della contrattazione e fa obbligo alle imprese di dare riscontro alle richieste.

Esiste un obbligo contrattuale, sottoscritto da Confindustria, anche se esso può dispiacere ai propri aderenti, che non va naturalmente confuso con un obbligo a stipulare un accordo, anche perché il sindacato, terminato il periodo di tregua, può esercitare le dovute pressioni per ottenere i propri obiettivi contrattuali.

Su altre parti del documento di Federmeccanica non conveniamo.

In particolare laddove si sostiene che gli indicatori di redditività sono i più adatti a rappresentare l'andamento economico dell'impresa, e quindi a misurare la sua reale capacità di erogare il premio. Né laddove si esclude che il premio possa avere cifre fisse o successivi consolidamenti.

Non vogliamo qui ripercorrere la nostra elaborazione unitaria, ampiamente trattata nei consigli generali di Fim, Fiom, Uilm e in successivi approfondimenti seminaziali, ai quali rimandiamo. Quello che vogliamo sottolineare è la divergenza interpretativa su norme contrattuali che hanno richiesto una notevole capacità negoziale per essere definite, e che valuteremo alla prova dei fatti della contrattazione.

Non intendiamo sottrarci ad una completa applicazione dell'accordo di luglio, anzi l'auspichiamo, anche nelle parti che più interessano le imprese, come quella degli sgravi relativi al regime contributivo-previdenziale delle

erogazioni salariali aziendali, sempreché questo avvenga con la «salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori», come recita l'accordo del 23 luglio.

Quello che respingiamo sono le interpretazioni unilaterali o una visione dei benefici che derivano dallo sviluppo a due velocità: una per le imprese, un'altra per i lavoratori.

Noi puntiamo molto sulla qualità della contrattazione e consideriamo centrale il problema dell'organizzazione del lavoro. La logica della «realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di redditività», è quella che meglio corrisponde a questa impostazione.

È un lavoro di lunga lena, che non risolviamo con un colpo di bacchetta magica, dovendo riprendere le fila di un'elaborazione sulle tematiche della organizzazione del lavoro che ha visto una sua attenuazione già a partire dalla seconda metà degli anni Settanta. Così come andrà riaffrontata la nostra elaborazione sul tema della prestazione.

La prestazione

Nella definizione del premio di risultato dobbiamo privilegiare gli indicatori legati all'organizzazione del lavoro, come la produttività e la qualità, considerando, caso per caso, il mix necessario al conseguimento dell'equilibrio fra tutti gli indicatori del contratto.

Nell'affrontare gli indici di produttività e di qualità occorre innanzi tutto analizzare i mutamenti dei modelli organizzativi delle imprese. Il passaggio dalla fabbrica tayloristica, alla fabbrica a forte automazione, alla fabbrica integrata, ha prodotto significativi cambiamenti. Nella fabbrica integrata il livello di produttività viene definito dalla produttività di sistema nel rapporto tra una serie di fattori quali l'utilizzo degli impianti, la qualità del prodotto, i tempi di consegna, il livello delle scorte, il rispetto del budget, il rapporto organico/produzione. È l'insieme di questi fattori che determina il successo di un'impresa, piuttosto che l'efficacia di ciascuno di essi scandita e determinata dalla rilevazione dei tempi di produzione e dal rapporto tra produzione, tempo di produzione e forza lavoro. La logica della fabbrica integrata dovrebbe superare la precedente impostazione tayloristica, ma in nuovi e importanti insediamenti industriali (ad esempio la Sata di Melfi), ne mantiene gli elementi portanti quali la polarizzazione delle mansioni suddivise fra mansioni dequalificate e di stampo tayloristico e mansioni maggiormente ricalificate; la presenza di ruoli gerarchici ancora ridondanti rispetto alle tanto conclamate logiche della fabbrica piatta e della riconversione dei ruoli gerarchici in ruoli di coordinamento tecnico-produttivo; un ritmo produttivo della fabbrica ancora scandito dai tempi di lavoro degli addetti alle linee di montaggio.

Nei nuovi modelli produttivi sono scarsamente credibili

gli indicatori individuali, mentre vanno privilegiati gli indicatori di sistema o di sotto sistema; di stabilimento o di area. Abbiamo numerosi esempi in aziende come l'Italtel, l'Abb, la Piaggio, la Merloni, la stessa Sata di Melfi nel cui accordo l'indice della Ute (Unità tecnologica elementare) può formare il 50% del salario variabile.

Gli indicatori di produttività hanno una lunga tradizione nell'industria sotto forma di cottimo individuale, successivamente evoluto nel cottimo collettivo a seguito dei crescenti vincoli fordisti.

Produttività di sistema e di prestazione

Occorre, innanzi tutto, distinguere la produttività di sistema dalla produttività da prestazione.

Se prendiamo in considerazione una grande azienda come la Fiat ed esaminiamo, dal dopoguerra a oggi, la sua crescita di produzione e di produttività nel settore dell'auto, essa è stata ininterrotta, a eccezione del 1979, del 1986 (acquisizione dell'Alfa Romeo) e degli anni successivi alla crisi del 1990.

Dalle 3,75 vetture per dipendente degli anni Cinquanta, alle 8,73 vetture degli anni Sessanta, in tempi recenti si parla alla Fiat Mirafiori di 45 vetture per operaio (escluso l'organico di impiegati, tecnici e quadri) e per la Sata di Melfi l'obiettivo dovrebbe essere quello di 71 vetture per operaio.

Come si vede l'adozione di nuovi modelli organizzativi come la fabbrica integrata, l'utilizzo di una nuova logica del flusso della produzione, l'immissione continua di innovazione tecnologica e le logiche motivazionali di coinvolgimento dei lavoratori, possono produrre risultati rilevanti sul piano della produttività del sistema, che risulta in costante crescita.

Altro discorso è l'analisi della produttività da prestazionate. Con il tempo siamo passati dall'Mtm (Method time measurement, pubblicato nel 1948), al Tmc1 (tempi dei movimenti collegati) al Tmc2. Con l'Mtm i tempi venivano raccolti in tabelle standard. Il Tmc1 rappresenta una semplificazione dell'Mtm da 12 a 5 movimenti base e il Tmc2 è un'ulteriore versione del Tmc1 con tempi più stretti, mediamente del 20%. Mentre nel passaggio da Mtm a Tmc1 abbiamo la certezza che, tramite l'adozione di un coefficiente di correzione (0,652) i tempi di esecuzione siano rapportati a 133 (che è l'indice di rendimento sancito contrattualmente per Fiat auto), per quanto riguarda il Tmc2 non abbiamo queste certezze perché la Fiat si è sempre rifiutata di fornire al sindacato i manuali interpretativi della «nuova metrica».

Questo ha aumentato gli elementi di arbitrarietà nella definizione delle prestazioni e il conseguente sfondamento di alcuni dei parametri che avevano informato la contrattazione aziendale sull'organizzazione del lavoro nel corso degli anni Settanta e sul sistema di regole che

norma la prestazione (pause, saturazioni, fattori fisiologici e di riposo ecc.).

Si pone per il movimento sindacale un riesame del problema della prestazione dal punto di vista della sua determinazione e del suo rapporto con i mutamenti dell'organizzazione del lavoro, della tecnologia e del prodotto, per ricondurla all'interno di regole codificate e condivise dalle parti, la cui efficacia deriva esclusivamente da una costante capacità di controllo da parte delle Rsu e dei lavoratori all'interno di ciascun luogo della produzione.

Esiste indubbiamente una relazione tra indici di produttività e prestazione nella definizione del premio di risultato, ma non è possibile da parte nostra ricondurre il tema della produttività al solo collegamento con la prestazione. Viceversa gli indici di produttività possono essere direttamente collegati agli indici di efficienza o di saturazione degli impianti ecc. e solo indirettamente alla prestazione e con l'obiettivo del suo miglioramento.

In molte situazioni caratterizzate da piccole aziende, si mantiene ancora la logica del cottimo individuale e del premio di presenza. La fabbrica integrata porta verso la definizione di indicatori collettivi, in funzione dell'integrazione del gruppo di lavoro. Questo può consentire la definizione di un'erogazione salariale mensile o plurimensile, il collegamento all'attività produttiva concreta, la trasparenza nel controllo dell'efficacia degli indici e la rivalutazione del ruolo delle Rsu nel controllo del-

l'organizzazione del lavoro.

Gli indicatori di produttività possono essere variamente classificati:

- indicatori di efficienza (cottimo, P/H, tempo di attraversamento, saturazione degli impianti, tempi di attrezzaggio, utilizzo del materiale ausiliario ecc.);
- indicatori di efficacia: obiettivi produttivi fissati a budget e relativi scostamenti.

I grandi gruppi industriali

La nostra categoria intende svolgere la contrattazione in modo diffuso, in ogni azienda. L'alternanza, sempre meno prevedibile, in tutti i comparti di fasi di sviluppo e di rallentamento implica una strumentazione contrattuale in grado di gestire entrambe le fasi. Nel caso di imprese interessate da nuovi processi di ristrutturazione, che possono riguardare anche il loro destino industriale (come Olivetti e Alenia in questa fase), la contrattazione aziendale sarà concentrata soprattutto sulle politiche industriali, sulla riqualificazione dell'occupazione piuttosto che sulla sua espulsione e sugli orari di lavoro. Nel caso dello sviluppo, come per Fiat e Zanussi, il rinnovo dei contratti aziendali deve puntare soprattutto sul consolidamento retributivo e occupazionale, nonché dell'organizzazione produttiva.

Questa dualità va ricomposta all'interno di un orientamento generale della categoria per evitare il rischio non

solo di escludere dalla contrattazione acquisitiva sul salario e sulle condizioni di lavoro una parte significativa della categoria, ma di accrescere i livelli di incomunicabilità e di separazione.

Alla Zanussi, Fim, Fiom, Uilm nazionali presenteranno la piattaforma rivendicativa nel mese di ottobre, alla Fincantieri è già stata presentata.

Per quanto riguarda la Fiat, la situazione si presenta più complessa.

Quello che ci interessa è favorire un rapido decollo della vertenza, in un momento nel quale l'azienda attraversa una fase positiva di produzione e di vendita, i cui risultati sono largamente da attribuire all'impegno e alla disponibilità dei lavoratori. Ogni ulteriore ritardo, oltre a essere incomprensibile, non consentirebbe di raggiungere il massimo degli obiettivi normativi e salariali conseguibili in questa fase.

L'autunno è decisivo per preparare una piattaforma che coinvolga, contemporaneamente, le strutture sindacali e le Rsu e che venga sottoposta a referendum tra i lavoratori.

Crediamo che non giovi al sindacato considerare la Fiat come una cosa a sé, una categoria nella categoria da sottrarre ai contenuti, alle regole e alle procedure che valgono per qualsiasi altra impresa. Così come sappiamo che non ha giovato l'avvio di una discussione che ha caratterizzato le singole organizzazioni, anziché proporsi, come abbiamo fatto nel Ccnl, di partire con un'impostazione ed una gestione unitaria dei contenuti

rivendicativi e delle procedure democratiche, superando strada facendo le eventuali divergenze.

Un passo avanti in questa direzione è stato compiuto a livello nazionale da Fim, Fiom, Uilm per risolvere alcune questioni cruciali per l'impostazione della piattaforma Fiat: la dimensione di gruppo della vertenza; l'adozione di parametri quali la redditività (di gruppo) e la qualità (di stabilimento), in grado di intervenire non solo sull'andamento economico dell'impresa, ma anche sull'organizzazione della produzione nei singoli stabilimenti; la previdenza integrativa da inserire in un Fondo nazionale di categoria.

Su queste linee essenziali diventa indispensabile l'avvio di una discussione di merito tra le Rsu che riempia di contenuti questa cornice rivendicativa unitaria.

Altre grandi aziende stanno preparando le piattaforme rivendicative. Nel settore siderurgico il gruppo Riva (Ilva laminati piani, Cmi, Officine di Cornigliano e Galtarossa), il gruppo Lucchini (acciaierie ferriere Piombino, Magona), gli acciai speciali Terni, presentano le piattaforme in autunno - altre aziende sono in «legge Prodi» o cedono l'attività, come il gruppo Falck, il gruppo Ferdofin e l'Alumix.

L'estensione quantitativa della contrattazione è indispensabile per radicare la nostra categoria nel territorio, e per non limitare la contrattazione alle imprese medio-grandi. Da questo punto di vista la definizione, con Federmeccanica, degli osservatori sulla realtà socio-

economica dell'industria metalmeccanica, che saranno insediati in 26 territori, rappresentano un valido supporto che va nella direzione della conoscenza della realtà territoriale.

I Contratti collettivi regionali degli artigiani

Nel settore artigiano, dal secondo semestre del 1994, sono state presentate le richieste di contratto integrativo regionale in 17 regioni.

A settembre del '95 la situazione era la seguente:

- si sono conclusi accordi nel Lazio (a gennaio), in Liguria, nelle Marche e nel Friuli V. Giulia (in giugno);
 - in Toscana è stata avviata la procedura, prevista tra le parti, per il ricorso al ruolo dell'ente Regione;
 - la scelta si è resa necessaria stante l'impossibilità a procedere nelle trattative, nonostante le significative azioni politiche e di lotta messe in atto;
 - nel Veneto le trattative sono rotte e sono in corso azioni di pressione politica;
 - in Lombardia ed Emilia-Romagna, nei prossimi giorni, riprenderanno i negoziati ma, al momento della interruzione feriale, le posizioni erano difficilmente conciliabili;
 - alla fine di luglio vi è stato l'accordo separato tra le associazioni artigiane e la Fim e Uilm piemontesi;
 - tutti gli altri tavoli regionali sono bloccati.
- Fermo restando che si è aperto un confronto con Fim e

Uilm, anche nazionali, per vedere se e come recuperare la rottura unitaria piemontese e sapendo che l'esito di tale tentativo non sarà influente sul bilancio che dobbiamo fare, tuttavia è maturo il momento per fare il punto della situazione.

In positivo vi è il serio tentativo della categoria di concretizzare, estendendolo, il modello contrattuale tipico del settore. Ciò è testimoniato dalle 17 piattaforme presentate, di cui 12 in regioni nelle quali non era mai stato stipulato un accordo.

Nel merito i Contratti collettivi regionali integrativi sin qui siglati non fanno compiere significativi passi avanti sul terreno dei diritti dei lavoratori e hanno modesti risultati economici (mediamente l'incremento salariale è di 30.000 lire medie a regime).

Però sono, appunto, i primi contratti regionali in quelle realtà.

Tuttavia, se in Lombardia, Emilia-Romagna e Puglia, nei prossimi giorni, non si sbloccano le trattative, cosa che potrebbe rimettere in rapido e positivo movimento tutti gli altri tavoli regionali, il dato politico che è presente e che occorre valutare è l'atteggiamento che le associazioni artigiane nei fatti sostengono.

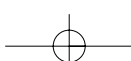
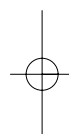
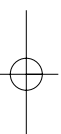
Infatti, oltre ad un evidente direzione centralizzata dei confronti regionali, testimoniata dalle conclusioni pressoché identiche di quattro integrativi, che contraddice la rivendicata autonomia dei tavoli regionali, vi è il ben più preoccupante tentativo di giungere, senza aver con-

cluso i principali integrativi, al tavolo nazionale di verifica per il riallineamento del salario previsto nel settore a dicembre '95 e giocare lì la chiusura degli integrativi e il riallineamento salariale.

È evidente che se ciò si verificasse significherebbe vanificare la conquista del secondo livello di contrattazione o, in alternativa, disattendere, nei fatti, l'intesa interconfederale che prevede, nel settore, il riallineamento automatico del salario all'inflazione reale.

In ambedue i casi sarebbe rimesso pesantemente in discussione anche il modello di relazioni sindacali costruito nell'artigianato.

Se ciò è quanto è in gioco, è maturo il momento di un'iniziativa politica specifica nazionale del settore (a partire da un confronto con le associazioni nazionali degli artigiani) e meglio ancora dell'intera categoria.





XXII CONGRESSO NAZIONALE Fiom-Cgil

Rimini, 22-25 gennaio 2002

ATTI

Fondazione
Fondazione Claudio Sabattini
Claudio Sabattini

XXII CONGRESSO NAZIONALE FIOM-CGIL

RELAZIONE INTRODUTTIVA DI CLAUDIO SABATTINI

Questo nostro congresso ha un compito impegnativo, quello di portare a sintesi le elaborazioni e le posizioni di un dibattito lungo e difficile, attraversato da una parte da lotte sociali molto importanti e, dall'altra, da eventi di una gravità assoluta che hanno portato il mondo, in questo millennio appena iniziato, ad una guerra dichiarata come risposta ai tremendi avvenimenti dell'11 settembre, che hanno provocato migliaia di vittime innocenti e che produce, essa stessa - la guerra - morte e distruzione, modifica la geografia politica e sociale e condiziona pesantemente gli anni futuri.

Io credo nel contributo che ciascuno vuole dare al congresso della Cgil, e dato che il nostro si presenterà come un contributo importante, vale la pena di chiarire i punti sostanziali, quelli che credo essenziali e che sono tutti rappresentati nelle battaglie che stiamo conducendo.

Non è difficile capire che questo nostro congresso si presenta e viene vissuto da tutti noi in modo diverso. Il motivo sta nel fatto che per noi questo è, per l'appunto, un congresso di lotta.

Non è successo sempre nella nostra storia che ciò avvenisse, anzi direi piuttosto raramente è avvenuto. Non è successo sempre che la nostra valutazione complessiva generale avesse bisogno di un punto di vista che attraversasse radicalmente non solo tutto il territorio della nostra nazione ma che facesse i conti anche con la fase gigantesca di globalizzazione dell'economia, dei mercati, della finanza e del lavoro.

Per questa ragione è difficile non accogliere, attualizzandola, una parola d'ordine uscita qualche tempo fa che mi pare sintetizzi particolarmente la fase che stiamo attraversando. Questa parola d'ordine dice che occorre agire localmente ma che bisogna pensare in termini globali. Ecco, dobbiamo imparare a osservare, capire e pensare in termini globali per agire quotidianamente.

Non sto qui a dire quali sono le strutture sindacali europee e internazionali delle quali, specie negli ultimi tempi, e anche se sollecitare a intervenire, si nota l'assenza e a volte l'impotenza. Sottolineo, però, che sono le stesse dalle quali si dovrebbero aspettare contributi. Così come più attive e più presenti dovrebbero essere le federazioni sindacali a livello internazionale.

Noi abbiamo un sindacato europeo che, nonostante gli sforzi che fa, rimane pur sempre una struttura di coordinamento dei sindacati d'Europa, sia dei meccanici che delle confederazioni. Abbiamo un sindacato internazionale, che ha da poco concluso il suo congresso, che non va molto oltre ai livelli di informazione e qualche volta di solidarietà, là dove vengono affrontati problemi elementari che riguardano la condizione del lavoro, i diritti, la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, la possibilità, prima di tutto, di poter vivere.

Bisogna dire che se in Italia ci sono ancora dei diritti, oggi messi in discussione così radicalmente, è perché il movimento sindacale italiano, a partire dalla Fiom, ha lottato 100 anni per avere questi diritti. Diritti che non ci sono stati regalati da questo o quel governo o da questa o quella legislazione: sono stati tutti duramente conquistati e, caratteristica essenziale per l'Italia, a differenza di altri paesi, se non fossero stati conquistati lottando non sarebbero nemmeno diventati legge, così come è accaduto per la legge 300, cioè lo Statuto dei lavoratori.

Mi permetterete di sottolineare una cosa sicuramente poco discussa negli ambienti politici e intellettuali, ma che credo sia il nodo sostanziale della situazione che stiamo vivendo.

La nuova generazione operaia, impiegatizia, tecnica, i giovani che vengono inseriti nei modi più precari possibili nel mercato del lavoro, ebbene, questa nuova generazione è la prima che vive integralmente e totalmente nel capitalismo come sistema sociale dominante nel mondo.

Può apparire banale da un certo punto di vista, ma non lo è. In qualsiasi libro di storia economica si dice che il capitalismo ha una nascita lontana, oramai trecento anni, che vi sono state rivoluzioni industriali in Inghilterra, poi in Europa e negli Stati Uniti, oggi la terza e grande rivoluzione informatica e telematica.

E però non c'è dubbio che ci sono altri elementi da evidenziare, da conoscere per capire ciò che è stato e ciò che sta avvenendo. E oggi non sono poi molti coloro che intervengono con uno

spirito critico nell'analisi del sistema in cui vivono; si potrebbe sperare almeno in una lettura dei fatti più attenta, ma da troppi anni questo non accade.

Vedete, ciò che ho conosciuto io, ciò che hanno conosciuto le donne e gli uomini della mia generazione, come anche di quella che mi precede, sono anni particolari. Una generazione che è nata e ha combattuto da giovane durante la guerra di liberazione. Nell'immediato dopoguerra ha vissuto le fasi emblematiche della storia italiana ed europea inserite in un contesto internazionale con una caratteristica precisa. La situazione mondiale che ha conosciuto fin da subito la mia generazione è una situazione bipolare, attraversata da grandi ideologie e da grandi sistemi di potere sia sul piano economico che su quello sociale e politico.

Noi ci siamo abituati al fatto che esistevano due grandi schieramenti, e la nostra vita è passata per un lungo periodo di tempo scegliendo tra l'uno e l'altro e tutte le volte facendo delle scelte di campo, necessarie, di fronte ai processi internazionali che intervenivano nel mondo.

Scelte di campo per l'appunto, la civiltà occidentale e la democrazia da un lato e dall'altro lato il sistema sovietico e il comunismo. Tali scelte di campo si erano così autodefinite in modo tale da impedire qualsiasi possibile alternativa ad esse. E occorre dire con chiarezza che dentro a questo quadro tutto ciò che si muoveva al mondo ne aveva in qualche modo un segno che ne caratterizzava l'iniziativa, fosse da Est o da Ovest. In tutti i casi, questa terribile bipolarità ha tenuto per tanti anni il mondo inchiodato ad una necessaria e continua scelta di campo. O da una parte o dall'altra.

Credo di poter dire che ciò non è sempre avvenuto: i grandi avvenimenti della storia italiana che noi abbiamo ricostruito con il Centenario della Fiom dicono che non è stato sempre così. In particolare, penso proprio alla ricostruzione che abbiamo fatto a Bologna e in Emilia di un punto sostanziale dell'esperienza dei lavoratori italiani che va sotto il titolo ancora oggi di «biennio rosso». Un punto nodale della vicenda storica della Fiom e della vicenda storica della Cgil - dico Cgil perché negli anni '20 non esistevano altre organizzazioni sindacali - e ancora oggi sul biennio rosso, sugli anni immediatamente successivi alla prima guerra mondiale, sul loro valore generale, si discute ancora.

E ancora, la fase storica della Fiom che si apre nel 1901 e di cui abbiamo dato una interpretazione nel Centenario, ha conosciuto esperienze di lotta operaia, così come negli altri paesi europei, molto dure e difficili. Lotte operaie che non avevano un sistema di diritti. Scioperare significava poter essere licenziati il giorno dopo o addirittura durante lo sciopero. Lottare per gli aumenti salariali era considerato, per un determinato periodo di tempo, un reato sanzionato dai tribunali italiani.

Il capitalismo italiano è nato «fragile» ed è una caratteristica questa che ha contraddistinto tutta la sua storia. Già allora la scena era dominata dalla Germania, dalla Francia e dall'Inghilterra. Il capitalismo italiano ha cercato in tutti i modi di far sì che il suo processo di accumulazione fosse un processo in cui l'elemento centrale, direi, era il dominio assoluto dell'impresa e quindi un brutale sfruttamento dei lavoratori e delle lavoratrici.

Un capitalismo che non ammetteva diritti e che durante il conflitto bellico ha imposto nelle fabbriche un regime di guerra tale che, per esempio, non dire subito sì ad un capo reparto poteva voler dire essere condannati da un tribunale di guerra a 6, 7 anni di galera.

Un capitalismo che proprio per fronteggiare, come si direbbe oggi, la concorrenza internazionale, che c'era anche allora, e per reggerla, ha avuto bisogno del fascismo.

Il fascismo non nasce come un fatto a se stante, il fascismo è proprio la conseguenza di un'impossibilità e di un'incapacità di reggere sul fronte mondiale, e tanto meno sul quello europeo, la competizione da un punto di vista economico e da un punto di vista politico. Il fascismo diventa il modo per poter «contare», come si usa dire. E questo perché l'incipiente capitalismo italiano, che pure già aveva grandi fabbriche e grandi produzioni, aveva trovato sulla sua strada soprattutto da parte degli operai italiani una resistenza, una forte resistenza verso la quale il capitalismo non era in grado né di governare né di dominare.

Gli anni del biennio rosso sono lì a dimostrare come l'occupazione delle fabbriche abbia in sé elementi originali che non sono riconducibili solo a forme di semplice contestazione; già in quegli anni il movimento operaio va oltre, si misura con i primi nodi di un agire all'interno di un progetto. Un titolo dell'Avanti, l'organo del partito socialista di quel periodo, diceva «...alla Fiat si continua a produrre senza l'inutile intromissione dei padroni». Un confronto e un

conflitto a tutto campo che ha avuto delle asprezze particolari, che ha dovuto fare i conti con una ferocia inaudita.

Proprio per questa ragione la fine della Prima guerra mondiale e tutto ciò che si è aperto alla fine del conflitto - e cioè i licenziamenti di massa - causati dal fatto che le imprese si erano gonfiate per la guerra proprio nel settore fondamentale del capitalismo, quello metallurgico, mise gli operai di fronte alla necessità di valutare la situazione e le opportune iniziative. Questa lotta frontale, il suo risultato è stato deciso votando. Gli iscritti della Cgil decisero a maggioranza che non si poteva andare oltre, che non si poteva affidare al Partito Socialista Italiano, guidato da una maggioranza che oggi si direbbe di sinistra, ma allora si diceva massimalista, la conseguenza inevitabile dei processi del biennio rosso.

Si diede alternativamente mandato all'allora segretario della Fiom, Bruno Buozzi, di concludere un accordo generale le lotte che erano state all'origine del biennio rosso.

Si raggiunsero dei risultati salariali, ma su quello che era l'aspetto di potere all'interno delle fabbriche, cioè la costruzione delle commissioni interne come prima rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici di quelle imprese, l'accordo Buozzi si affidò all'istituzione di una commissione che avrebbe dovuto discutere come definire le commissioni interne. Dopo tre mesi l'accordo fu liquidato dai padroni: si era arrivati al fascismo. C'è chi ha conosciuto e combattuto contro il fascismo, nella nostra storia; c'è chi ha pagato e chi ha sacrificato il bene supremo a disposizione degli esseri umani: la vita. Quella resistenza è dentro di noi, è nel nostro Dna. C'è chi ha conosciuto le origini del capitalismo italiano, masse di lavoratori metallurgici che hanno combattuto duramente, e anche questo fa parte di noi.

Il fascismo traccia una linea molto precisa, l'oggetto del contendere, il controllo dell'impresa, in quella fase travagliatissima di scontri sociali e politici. Non è un caso che sia la classe operaia in Italia, proprio negli anni precedenti la fine della Seconda guerra mondiale, a stabilire un punto fermo nella situazione drammatica che si era determinata. Non è un caso sia proprio quella classe operaia delle grandi imprese del Nord, del Centro e del Sud, che si impone e cerca un riscatto - il rilancio cioè di una nuova prospettiva di trasformazione del capitalismo, cioè i consigli di gestione. E quindi fa gli scioperi del '43 e del '45, e impedisce ai tedeschi di portare fuori dall'Italia i macchinari, cioè le strutture organizzative e quindi complessive dell'impresa, difendendo in quel modo le strutture fondamentali del capitalismo italiano. Quella classe operaia contribuì, sulla base di una concezione nazionale, che era quella appunto di impedire una rapina da parte di chi aveva invaso il nostro paese, alla lotta di Liberazione dal nazifascismo combattuta non a caso da tanti giovani operai e da giovani contadini. Non mi dilungherò su ciò che ha voluto dire la fine della Seconda guerra mondiale, quindi il confronto tra i grandi blocchi storici e sociali che si formarono dopo il conflitto e che hanno dominato fino al 1989.

Posso dire però con una qualche certezza che quei blocchi che hanno determinato la divisione del mondo, hanno dominato la situazione politica di ciascun paese dall'una e dall'altra parte e hanno condizionato pesantemente anche la situazione sociale e i comportamenti sia dei governi sia dei partiti. E anche i sindacati, dentro questi due grandi emisferi hanno dovuto tenere conto di questa divisione mondiale.

La stessa scissione sindacale, avvenuta in Italia nel 1948, fu consumata sull'uscita dalla Cgil della componente popolare e democristiana in un momento in cui il quadro e le alleanze internazionali dell'occidente imponevano una scelta netta: da una parte - si diceva - la libertà e il capitalismo, dall'altra la dittatura e il comunismo.

Il dominio di questo bipolarismo ebbe degli effetti in tutti i paesi d'Europa e negli stessi Stati Uniti, paese in cui furono prese le posizioni più dure nei confronti del movimento sindacale americano, pur essendo questo molto diverso dal movimento sindacale italiano.

Ecco, credo che questi che ho appena citato siano elementi che appartengono sicuramente al passato ma che hanno un significato e una valenza. Questa mia premessa non vuole raccontare come eravamo o come siamo stati, ma è piuttosto una premessa che tende a dire che cosa è successo in questi anni.

Perché non c'è dubbio - e sarebbe bene affermarlo con tutta la forza necessaria - che il 1989, l'anno che sancisce la fine del regime sovietico, abbia determinato uno scenario diverso, inedito per quanto riguarda la storia del capitalismo. Fin dal 1980 nell'Unione Sovietica si può parlare

di una fine prevista perché proviene dall'interno, e precisamente dal non essere riusciti a competere con gli Stati Uniti d'America.

Correrò il rischio di essere scambiato per uno che cede alle tentazioni della moda, ma credo di poter affermare in tutta tranquillità che non c'è alcun dubbio che dopo il 1989 niente è stato più come prima, e niente potrà più essere come prima.

Ciò che noi chiamiamo globalizzazione, è un processo avvenuto per l'esistenza di una strumentazione adatta a che ciò avvenisse e parlo dei progetti di informatizzazione e delle telecomunicazioni che risultano essere l'innovazione essenziale del capitalismo moderno. Ripeto, essendone certo, che le innovazioni tecnologiche legate all'informatica e le telecomunicazioni erano la condizione indispensabile perché tutto ciò che è avvenuto potesse avvenire.

La globalizzazione del capitale non sarebbe possibile se non ci fossero le telecomunicazioni e con esse l'informatica.

Lo dico perché non avrebbero senso le grandi trasformazioni dei cicli produttivi, la rivoluzione industriale, avvenute attraverso l'informatica e le telecomunicazioni, e tutti i fatti concreti che quotidianamente viviamo.

Così, tanto per essere più preciso, credo che non sarebbe possibile spostare una fabbrica da un giorno all'altro se non ci fossero le telecomunicazioni e l'informatica né, per lo stesso motivo, sarebbe possibile l'esternalizzazione dei grandi processi industriali che tutte le imprese hanno fatto.

Non sarebbe possibile una generalizzazione così globale del modello industriale se non ci fossero state queste innovazioni e non sarebbe possibile leggere, per esempio e tanto per restare in piena attualità, il piano di ristrutturazione dell'Alitalia e scoprire che i trasporti sono considerati come il fare dei panettoni. Anzi, hanno proprio lo stesso modello: core-business, tagli occupazionali, ricapitalizzazione, taglio delle produzioni che non danno profitto e via via tutto uguale fino ad arrivare all'elemento ideologico per eccellenza: il dominio. E qual è il dominio? È racchiuso nel suo elemento più elettrizzante: il mercato. Quello globale, si intende.

E così una compagnia aerea cosa prevede nel suo piano di ristrutturazione?

Di fronte ad un calo dei profitti del 15%, taglio del 15% dell'occupazione, taglio dei settori che non danno sufficiente profitto, la concentrazione nel core-business.

Devo dire, con franchezza, che leggendo questi testi, tutti uguali e con effetti per altro tragicamente uguali, mi viene in mente che non è poi così difficile oggi fare il manager!

Perché poi il modello è questo: intanto i lavoratori, però attenzione, non la generalità di essi, ma i lavoratori che costano di più, badate che è proprio scritto così, quelli che costano di più devono essere sostituiti da quelli che costano meno e che sono in tanti nel mercato, perché in questo modo si abbassa totalmente il costo del lavoro.

Parliamo di migliaia di licenziamenti così come sta per fare l'Alitalia. Voi capite che con un argomento di questo genere, tagli che prevedono migliaia di persone in meno, con la sostituzione di coloro che costano di più con lavoratrici e lavoratori che costano molto meno e con gli investimenti che vengono costruiti sulla base dei tagli occupazionali, diventa difficile tutto, anche aprire un tavolo di trattativa.

Quando gli economisti dell'800 parlavano di lavoro vivo e lavoro morto e intendevano con lavoro morto gli impianti e con lavoro vivo ovviamente i lavoratori, non dicevano che il lavoro vivo avrebbe rilanciato il lavoro morto. Oggi succede così e solo così.

Lo dico perché questo appare come un elemento decisivo, il fatto cioè che la grande interruzione dominata dal sistema bipolare che abbiamo avuto in questo ultimo secolo, nel '900, sia finita e che il capitalismo abbia ripreso la sua egemonia mondiale non avendo più un nemico competitivo allo stesso livello come il socialismo reale. Ditemi voi se questo non trasforma il mondo, se questo non può essere all'origine di una grande trasformazione del mondo. E così è stato.

Ma il lavoro, così bistrattato da qualche storico ravveduto, nel momento in cui ciò succede perde il suo valore e diventa l'elemento marginale dello sviluppo per come l'intende il capitalismo. Diventa uno dei tanti fattori della produzione a disposizione dei padroni, del loro modo di interpretare l'impresa e le relazioni al suo interno.

Ora, io credo che questo possa essere inteso come il nuovo modello di sfruttamento globale, che è *soft* come immagine pubblicitaria, e molto duro nel concreto della vita delle lavoratrici e dei

lavoratori a partire, vorrei fosse chiaro a tutti, da questa giovane generazione che è stata immessa in questo sistema nei modi più precari.

Un sistema totalmente nuovo che non poteva essere che così, viste le premesse. Un sistema che non ha più nulla degli elementi che sono stati parte fondamentale dei processi del secolo scorso. Il punto nodale è il fatto che la nuova generazione entra direttamente nell'impresa considerata globale, in tutte le forme che il lavoro ha preso, ma ci entra senza avere dietro di sé, dentro di sé e accanto a sé una cultura interpretativa di ciò che sta succedendo.

È questo il nodo della questione.

Pensiamo a giovani lavoratrici e a giovani lavoratori che non hanno questa cultura né possono averla e, d'altronde, chi gliela poteva trasmettere?

La storia del movimento operaio e di grande parte del movimento sindacale ha attraversato la fine degli anni Novanta dentro a questa crisi di trasformazione del mondo. C'era l'abitudine, mia come anche di quelli che mi hanno preceduto, ad avere certezza di cognizioni, di cognizioni politiche necessarie a praticare le scelte di campo che in quella fase che ho già detto erano inevitabili.

Oggi fare una scelta di campo è difficilissimo, anche perché spesso non si vedono proprio dove sono i due campi. Non si vedono linee di confine, diversità sostanziali, non si notano proprio, all'interno del mondo annichilito dalla società dell'informazione.

Ora proprio per questo, proprio perché sento profondamente questo fatto che riguarda tutti noi, ma riguarda soprattutto questa nuova generazione, io ho avuto e ho un atteggiamento molto positivo rispetto a quei giovani, a quelle manifestazioni di giovani e a quelle espressioni multiculturali - voglio ricordare la grande manifestazione dei migranti di sabato scorso a Roma - che riaprono il quadro interpretativo del mondo.

Lo riaprono in relazione all'ambiente, ai paesi poveri, ai brevetti, alla pace e alla democrazia. Lo riaprono insomma su questioni fondamentali, centrali, per affermare una idea diversa di sviluppo.

La mia opinione verso di loro rimane positiva, al di là della diversità delle singole posizioni, e fermo restando che io considero la violenza come una cosa che è sempre giocata contro il più debole e nel modo più sbagliato. Con altrettanta convinzione penso che questo movimento consideri lui stesso, la violenza come una cosa controproducente, del resto le prove che ci ha dato a partire da Genova, e dopo il tragico avvenimento della morte di un nostro fratello, Carlo Giuliani, davvero sono prove esemplari anche per chi, come si potrebbe dire, ne ha viste tante nella vita.

Il mondo non è più semplicemente un fatto geografico ma diventa un enorme intreccio di problemi, di situazioni, di diversità, di contraddizioni, di disuguaglianze senza pari, di morti, di bambini che muoiono solo perché non possono che morire, dato che non possono né mangiare né curarsi.

Rivedere un mondo cioè che si presenta con tutta la sua crudeltà sostanziale e, di contro, voler far vedere un mondo, quello americano e quello europeo, in cui la battaglia e la lotta è per chi consuma di più, mentre ci sono milioni di persone che non sono in grado di consumare nulla, se non la loro vita. Ebbene io dico che chi non sente una profonda immoralità di fronte a questo mondo, non è nemmeno degno di viverci.

Per questo credo che dovremo esprimere un particolare ringraziamento al coraggioso percorso intrapreso da Gino Strada e dai suoi collaboratori attraverso l'esperienza di Emergency e il coraggio voluto, determinato, di voler ricontinuare a lavorare, a curare, a salvare la vita, mentre i B52 bombardavano l'Afghanistan.

Ora vedete è in questo senso ed è per queste ragioni che la Fiom ha fatto ciò che ha fatto, ha partecipato alle manifestazioni di Genova e alle altre contro la guerra e i potenti del Mondo, partecipa ai Social Forum, sostiene la richiesta dell'introduzione della Tobin tax e parteciperà al confronto su queste questioni generali anche perché sono questioni neanche più attribuibili a una divisione secca del mondo tra Nord e Sud. Ciò avverrà a Porto Alegre.

Queste contraddizioni generali, queste profonde ingiustizie rientrano prepotentemente dentro il Nord in modo radicale, perché questo è oggi il capitalismo.

Il capitalismo non può vivere senza grandi disuguaglianze, così come il capitalismo non può vivere in un sistema di diritti; il capitalismo si riassume in una frase che contiene tutto il senso,

la filosofia spicciola: "quello che va bene a me va bene a tutti, se va male a me va male anche a te".

Quello che diceva Valletta, famoso dirigente della Fiat degli anni Sessanta, "quello che va bene alla Fiat va bene all'Italia" in questo quadro appare quasi un'ingenuità!

Oggi il limite dato dal confronto bipolare non c'è più, ma rimane la soggettività che hai costruito in oltre un secolo e anche il fatto che l'hai costruita puntando su un elemento che consiste nella possibilità di avere come sindacato un potere di coalizione come condizione indispensabile per potere contrattare con il padrone. Arrivare a questo, una cosa così semplice da ascoltare e anche da capire, è costato in realtà morti e molte persone sono state messe in carcere per dare al sindacato questo valore, per consentire al sindacato di poter esistere come strumento di contrattazione, come strumento che dà la possibilità ai lavoratori di coalizzarsi, unirsi e solidarizzare tra di loro per avere un potere contrattuale.

Questo elemento rappresenta il punto di nascita del sindacalismo europeo continentale, il suo fondamentale connotato e quindi è la sua stessa ragione di essere.

È questo sindacato che, oggi, il padronato italiano e il governo vogliono liquidare.

Come si direbbe alla francese, così, semplicemente senza nessuna altra intenzione.

C'è una alternativa, naturalmente, c'è sempre un'alternativa che è quella di dire sì, ma senza avere la possibilità di dire no. E qui ci sono poi quelli che dicono che diciamo sempre di no. Certo si potrebbe dire anche sempre di sì, non avremmo neanche bisogno di riunirci per fare questo. Ma se si dice no è finita la discussione, e allora che cosa succede?

Ora, lo sforzo che si è tentato di fare con questo congresso della Fiom non è quello di dire semplicemente che noi siamo di fronte ad una egemonia che riguarda un processo di globalizzazione, cosa evidente di per sé. Il capitalismo americano ha sempre avuto caratteristiche fondamentali che lo mettevano nella condizione di non dare diritti e allo stesso tempo di chiedere doveri.

Per potere contrattare in una fabbrica negli Stati Uniti devi avere definitivamente la maggioranza dei lavoratori con te. Altrimenti non tratti. E questo perché negli Stati Uniti esiste solamente il sindacato di impresa, il che significa che non esiste la solidarietà, che, anzi, per legge è proibita.

Non si può solidarizzare con una altra fabbrica che lotta. È un reato fare tutto ciò.

Tutti i tentativi che sono stati fatti negli Stati Uniti di costruire partiti e sindacati che non fossero di mercato, sono stati repressi a fucilate. Quindi il sindacato americano nasce proprio come sindacato di mercato al contrario di quello europeo che nasce come solidale, cioè come sindacato - permettetemi per una volta questa espressione - come un sindacato contro il mercato.

Questo si dice quando si dice che Berlusconi vuole portare il modello americano nel nostro paese. Si considerano solamente gli aspetti diciamo così a valle della questione ma ciò che Berlusconi forse non considera è che l'America è una potenza imperiale, l'unica potenza imperiale del mondo. E non è la stessa cosa essere una potenza imperiale e stare in una provincia dell'impero. Non è la stessa cosa.

Perché non c'è dubbio che quando si vuole conquistare il mondo trascinandolo verso sé, come gli Stati Uniti stanno facendo e imporre quindi il proprio modello di vita, così come la propria cultura e il proprio modo di concepire il mondo, quando si è di fronte a fenomeni di questo genere non c'è dubbio che allora si apre una questione, che solo apparentemente è una questione complessa, perché alla fine si scopre facilmente che il grande capitale, quello degli Stati Uniti d'America, ha dato una scossa conclusiva a tutto il processo mondiale.

Gli americani pretendono di dominare il mondo esportando il proprio modello di vita, il proprio modo di sentire, tentando di uniformare le altre culture alla propria.

Ci sono stati nella storia altri imperi ma mai nessuno, dall'impero romano a quello inglese, ha avuto la pretesa di conquistare posizioni di mercato attraverso i propri prodotti e nello stesso tempo imporre la propria concezione della società.

Non è solo per il fatto che trovi la lattina di Coca-cola dappertutto, ti dicono anche come consumarla, dove consumarla e con chi.

Insomma devi vivere come loro e devi pensare come loro.

Non c'è mai stato nessuno che abbia preteso un'adesione così radicale; l'impero romano aveva sicuramente modi più gentili, addirittura riconosceva come cittadini romani gli abitanti delle

province. Provate ad immaginare l'Afghanistan, con i suoi abitanti, pieno di nuovi cittadini americani ...

Ma anche se può apparire un salto logico, torniamo alla situazione nostra per affrontare una questione che riguarda l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici, perché per noi oggi tutto ciò di cui ho parlato precipita nella vicenda del nostro Contratto nazionale.

Siamo stati accusati di non avere firmato l'accordo sottoscritto invece da Fim e Uilm per 3.000 lire e per l'anticipo delle 18.000 lire.

Ma ripercorriamo alcuni passaggi.

Avevamo proposto, forse onestamente ingenui, di aspettare il nuovo Dpef che doveva uscire tra il 15 e il 20 di luglio con i dati sull'inflazione, di sicuro superiore a quella precedentemente programmata, ma ci hanno risposto che era inutile perché tutto questo non avrebbe aiutato nella risoluzione del Contratto nazionale.

Ora, perché non dire con chiarezza, con tutta la chiarezza necessaria così come abbiamo fatto, per quale motivo non abbiamo firmato?!

Ad un certo punto della trattativa Federmeccanica ha posto una pregiudiziale per firmare quel contratto, dicendoci chiaramente che gli aumenti legati all'andamento di settore erano fuori discussione e che le 18.000 lire erano un anticipo. Questa era la proposta, o la si accettava o non si faceva nessun accordo.

Come lo chiamereste voi questo, in un linguaggio comune, se non un ricatto? Come non capire che la sfida andava oltre le quantità, perché io credo che le 18.000 lire rappresentino solo la forma, uno schiaffo all'idea stessa di contrattazione.

Io so che alcuni pensano che si doveva fare il contratto.

Non è stato per le 18.000 lire o per le 3.000 lire, noi non abbiamo firmato per quello che siamo, perché siamo la Fiom.

Accettare un ricatto perché in questo consisteva la pregiudiziale di Federmeccanica, significa rinunciare alla propria idea piegando la testa ai padroni. Infatti il punto chiave della questione è il solito: sono io, padrone, che decido se si fa il contratto e se si fa, si fa come voglio io; altrimenti il contratto non c'è.

La sfida era quindi tutta politica e metteva in gioco il significato della contrattazione, il senso stesso della nostra esistenza.

La riprova sta nel fatto che Confapi e la Cooperazione hanno firmato il contratto corrispondente alle richieste della nostra piattaforma e non è successo niente.

Gli artigiani, bene, quanto a loro credo che ormai, del contratto, non riescano neanche più a intravederne la trama.

Quando è stato firmato in maniera separata l'accordo abbiamo proposto a Fim e Uilm di sottoporre l'intesa al referendum tra i lavoratori.

Esattamente come era successo alla Zanussi dove Fim e Uilm avevano firmato un accordo separato con uno scritto sulla *job on call*, una poesia fantastica sul mercato del lavoro, la cui scoperta ci ha permesso di attraversare l'Europa per arrivare sin in Olanda dove abbiamo scoperto come gli olandesi, che lo hanno inventato, chiamano il *job on call*.

Loro lo chiamano *stand by*, come il cellulare in attesa, in attesa di una telefonata o di un messaggio, e si resta sempre in attesa. Se la telefonata arriva vi mettete in contatto con l'impresa che vi dice che potete lavorare per 3 ore, 5 ore, 6 ore. E poi di nuovo a casa, in attesa; perché sei uno *stand by*, e cioè a disposizione, questa disposizione continua per l'impresa.

Ci avevano detto che era una cosa bella, ma noi non ci abbiamo creduto e abbiamo chiesto di fare il referendum; ci siamo messi d'accordo: il referendum si poteva fare. E, invece, i "no" dell'accordo sono stati oltre il 70%, come risultato del referendum. Quelli più contrari sono stati gli impiegati perché hanno pensato che il *job on call* sarebbe stato usato contro di loro. A quel punto abbiamo ripreso la trattativa e concluso il contratto aziendale. Senza drammi, perché dopo il risultato del referendum non abbiamo detto nulla di particolare a Fim e Uilm, ma semplicemente "riprendiamo la trattativa".

Così abbiamo risolto il problema dell'unità, con la pratica democratica.

Per il Contratto nazionale questo non abbiamo potuto farlo.

Vedete questo è il nodo cruciale, cioè è qui che ci si riapre con durezza la questione contemporanea del valore dei lavoratori e lavoratrici e il valore della democrazia.

In un documento sindacale - non nostro ovviamente - si dice che il lavoratore non è considerato il detentore del contratto ma solo il beneficiario del contratto, perché detentore del contratto è il sindacato. E questo dice tutto: voi siete solo beneficiari. Non siete voi i detentori del contratto: no, il contratto appartiene al sindacato. Ma se è così, perché votare, perché i lavoratori dovrebbero poter votare e decidere, sarebbe un inutile esercizio!

So, naturalmente che ci sono tre sindacati, anzi a dir la verità secondo il *Libro bianco* possono essere 10, 11; mi dicono che adesso ne arrivano 14 ai colloqui con il governo, e forse 17 partecipano al dialogo sociale. Tanto, sempre secondo il *Libro bianco*, la questione della maggiore rappresentatività o della più rappresentatività non esiste più: è sufficiente essere «comparativamente rappresentativi»; si discute, si tirano le somme e alla fine si fa l'accordo con chi ci sta chiunque esso sia.

Con una giusta attenzione però ci vuole il reciproco riconoscimento: se il padrone ti riconosce sei a posto. Non devi più fare niente, anche se sei uno solo, perché ti riconosce lui e ti fa il contratto. E perché gli altri devono accettare questo contratto? Lo devono accettare per la pura e semplice ragione che tu lavoratore non puoi votare, e quindi non c'è alcuna possibilità di non essere d'accordo.

Il nodo della democrazia naturalmente non riguarda solo noi, ma tutte le categorie della Cgil e riguarda la Cgil stessa.

Non è più pensabile che il sindacato non decida da sé, in modo vincolante e al di là dell'inesistenza di una legge - che certo non si farà con questo governo - che qualsiasi decisione si prenda sugli interessi dei lavoratori e lavoratrici, questa decisione deve trovare conferma nel voto delle lavoratrici e dei lavoratori, altrimenti non ha valore.

E' per questo, è per questo che per noi l'unità sindacale è la cosa più preziosa, prima di tutto per i lavoratori e le lavoratrici: è un diritto dei lavoratori e delle lavoratrici. Ma l'ipotesi dell'unità sindacale e la sua prospettiva hanno senso e potranno affermarsi solo se il fondamento dell'unità sindacale sarà la democrazia dei lavoratori e delle lavoratrici.

Per noi è un ragionamento strategico: gli stessi sindacati oggi non possono essere divisi da ideologie; il pluralismo sindacale si basa su esperienze e culture diverse. Proprio per questo, di fronte ad un conflitto tra sindacati sulla contrattazione, se non c'è modo di risolverlo democraticamente, diventa inevitabile la rottura.

Noi non siamo per la rottura, tanto più in questo momento.

Abbiamo ripreso il confronto con Fim e Uilm puntando alla ricerca comune sulle regole della democrazia e sul contratto. La nostra posizione è nota, anche se le nostre posizioni non ci impediscono di contribuire ad un dibattito aperto su regole e strategie.

Questo rovesciamento delle pratiche in atto è per noi decisivo, se vogliamo seriamente costruire un sindacato nuovo che i lavoratori sentano come loro, e in cui i lavoratori anche se non iscritti abbiano gli stessi diritti.

Il diritto è tuo perché sei un lavoratore, non perché sei iscritto alla Fim alla Uilm o alla Fiom; è perché sei un lavoratore che hai il diritto al contratto. Perché se perdi questo diritto, è finita la contrattazione collettiva; se questo diritto diventa qualcosa che devi contrattare direttamente con il padrone, tu e il padrone, se vi mettete insieme per fare un contratto, ebbene è certo che tu hai un potere, una forza che non è paragonabile con quella del padrone. Quando si fa un patto una delle condizioni essenziali consiste nel fatto che le due parti contraenti abbiano un potere tra di loro equivalente. Questa è la ragione per cui è nato il sindacato: come potere di coalizione, per consentire un certo equilibrio nel confronto e nella contrattazione fra due parti che rappresentano interessi diversi. Se i lavoratori e le lavoratrici perdono il diritto di essere titolari dei contratti e delle decisioni che riguardano la loro vita, come ho detto, finisce la contrattazione collettiva.

Credo che non ci dobbiamo fare illusioni. Credo che ci siano molte ragioni - del resto la lettura dei dati politici in questi giorni è in tal senso molto indicativa - che spingono Berlusconi e la Confindustria italiana a premere in moto accelerato per la liquidazione, la più generale possibile dei diritti, come elemento di competizione la loro liquidazione dentro l'euro. Io non ho dubbi sull'importanza della questione perché quando hai la stessa moneta la competizione avviene o sulle tue capacità qualitative o avviene perché costi meno. Le ragioni per cui la Volkswagen è forte e invece la Fiat è stata venduta agli americani consiste nel fatto che il mix produttivo della Fiat non ha eguali rispetto alla Volkswagen: quello della Volkswagen è medio-alto, quello della

Fiat è medio-basso. E si sa benissimo che si fanno profitti soprattutto sui profili medio-alti; è quasi un'equazione: mix produttivi medio-bassi, profitti bassi e quindi taglio dei salari per avere profitti alti.

Questo è il capitalismo italiano e a questo bisogna dare una risposta. Penso che dobbiamo attrezzarci per una dura fase di scontro, non subirla ma affrontarla con le nostre proposte. Noi proporremo al Congresso della Cgil tre punti della nostra strategia: il primo riguarda l'articolo 18 dello Statuto che noi chiediamo sia esteso anche ai lavoratori nelle aziende al di sotto dei 15 dipendenti. È questo il miglior modo possibile per affrontare lo scontro sull'articolo 18, per allargare il fronte di lotta e lanciare un messaggio chiaro sulle nostre intenzioni e sui nostri valori in tema di diritti.

Il secondo è la costituzione di casse di resistenza, con l'utilizzo di parte delle quote sindacali per reggere, anche economicamente, una battaglia che sarà durissima, per sostenere con forme di solidarietà quotidiana i lavoratori in lotta nelle fabbriche italiane, ovunque esse siano, perché non si può dire di essere solidali semplicemente mandando un messaggio di solidarietà; al dire deve corrispondere il fare. E siamo già in una situazione come questa nel momento in cui, nella Nordica a Torino vengono licenziati i lavoratori e a cui si propone semplicemente un po' di soldi per andarsene tranquillamente.

Il terzo punto sarà la convocazione ai primi di marzo dell'Assemblea dei quadri, migliaia di delegati e delegate della Fiom per aprire una nuova fase dello scontro, per mandare un messaggio preciso al padronato metalmeccanico. Di cui il punto principale è quello che noi non ci siamo arresi e per noi il contratto nazionale rimane ancora da compiere e noi pensiamo che sia bene che questo conflitto avvenga all'interno delle imprese, sia bene che questo conflitto si coniughi pesantemente con la situazione per cui dobbiamo lottare, punto per punto, contro ristrutturazioni, licenziamenti, liquidazioni produttive. Perché la nostra sarà una battaglia durissima e di lunga durata. E noi questa battaglia vogliamo vincerla.

È ovvio che in una situazione così grave noi abbiamo bisogno di un rapporto positivo e corale con la Cgil e anche con le sue categorie.

Come già abbiamo detto alla Cgil, noi diamo una valutazione positiva del fatto che la Cisl e la Uil abbiano preso posizione sull'articolo 18 e sulle pensioni, insieme alla Cgil. Ma il punto vero consiste nella assoluta necessità di impedire che le deleghe sul *Libro bianco* e le altre deleghe del governo diventino legge.

E la battaglia, la messa in campo di tutte le nostre forze e le nostre iniziative, deve essere fatta prima che ciò avvenga. E' cioè necessario lo sciopero generale. Siamo convinti che lo sciopero generale fatto da Cgil, Cisl e Uil è cosa fondamentale: aprirebbe una nuova fase, così come gli scioperi di questi giorni e di queste settimane hanno dimostrato una grande compattezza dei lavoratori. Ma se ciò non succedesse noi siamo pronti a dire che se lo sciopero unitario generale non può essere fatto siamo pronti a dire che la Cgil deve fare lo sciopero generale.

Ora, io credo che noi abbiamo grandi possibilità. Possiamo trovare sui nostri temi e sulle nostre lotte la convergenza di tutte le forze che stanno attorno a noi e soprattutto di quelle giovanili.

Si dice che quando non si riesce a conquistare con la politica si usa la guerra: non mi sembra storicamente una grande novità.

Che tutto fosse cambiato dopo l'11 settembre è stato a tutti evidente, ma dalle parole di Bush a me è sembrato di capire che in realtà tutto era rimasto uguale, perché gli americani hanno sempre fatto così. Però davvero non credo che possa esistere una potenza imperiale che domina tutto il mondo senza tenere conto degli uomini e delle donne che vivono in questo pianeta.

Anche se, su questo piano, appare poco rassicurante l'assenza di reazioni in paesi come l'Europa, soprattutto tenendo conto di tutta la storia e la cultura che l'Europa rappresenta.

Ma ancora più preoccupanti sono le cose che avvengono nel nostro paese.

Il fatto che Berlusconi modifichi la legge in funzione dei propri interessi è certamente vero, ma non lo fa solo per questo, lo fa anche per tutti coloro che sono con lui e per tutti quelli che verranno.

Perché l'Italia, nonostante tutto, appare come un paese ancora troppo democratico, con un forte equilibrio tra potere legislativo, potere esecutivo e potere giudiziario, almeno per come sono definiti nella nostra Costituzione.

E non è sfuggito a nessuno che il procuratore generale di Milano, parlando dell'anno giudiziario abbia ripetuto con molta forza che il potere giudiziario non ha alcuna intenzione di sottomettersi

Relazione introduttiva di Claudio Sabattini

al potere dell'esecutivo. Si è detto che i toni non erano appropriati. Si è detto che un procuratore generale non può parlare in quel modo. E' bene dire che se il procuratore generale non avesse parlato in quel modo, forse non si sarebbe capito così chiaramente che siamo in una fase difficilissima della democrazia nel nostro paese e che tutti devono fare la loro parte.

E il Parlamento non deve esistere più, seguendo la logica della delega al governo, il Parlamento non esiste più e non discute più.

Va assolutamente impedito che ciò accada. Certo, non è una questione che riguarda solo i sindacati, però vorrei dire che sì, siamo contro la politica di Berlusconi, ma quando Berlusconi mette in discussione la democrazia, ecco allora siamo anche contro la politica di Berlusconi, non solo contro la sua politica, siamo contro Berlusconi.

Forse questo aiuterebbe anche la possibilità di fare opposizione in questo Parlamento e in questo paese.

Siamo a questo punto: la lotta contro la guerra ci ha unito moltissimo, così come la caduta e l'abbattimento feroce delle due torri ci ha unito nello stesso modo contro il terrorismo. Non era mai successo che tante forze di diversa estrazione avessero un'immediata ed uguale sensibilità contro il terrorismo, assumendo la consapevolezza che il terrorismo provoca reazioni che generalmente finiscono per colpire i più deboli.

Ma della lotta contro la guerra noi abbiamo fatto una scelta strategica. Io continuo a pensare che il sindacato di per sé è una forza pacifista se non altro perché dalla guerra non ci guadagna mai nulla! E' questa quindi per noi una scelta non contingente ma definitiva, per affermare che la pace si può conquistare se c'è giustizia, perché senza giustizia non c'è pace.

E quanto sta accadendo in Palestina ne è tragicamente un esempio. In Palestina esistono ormai solo rappresaglie e repressione, la liquidazione di un popolo e di un paese. E' sopportabile per noi tutto questo? Io credo che ciò che sta accadendo in Palestina è un insegnamento fondamentale e che ha bisogno di aiuti immediati, continui. Ha bisogno che noi la finiamo decisamente di accontentarci di guardare gli scempi dalla televisione, pensando in questo modo di solidarizzare con i palestinesi.

Del resto il sindacato è nato per questo; la parola stessa «sindacato» vuole dire «con giustizia» e se è così, se il sindacato è questo, allora noi possiamo farcela.

Claudio Sabattini
Segretario generale della Fiom-Cgil

Documento politico

Il Congresso nazionale della Fiom condivide l'analisi politica e sociale, le proposte avanzate nel programma di lavoro presentati dal segretario generale della Fiom Claudio Sabattini nella relazione introduttiva, che rappresentano il contributo che la categoria porterà al Congresso della Cgil.

Il Congresso nazionale della Fiom ha in egual modo apprezzato le indicazioni generali e l'esplicito riconoscimento del contributo dato dalla Fiom in questo Congresso a quello della Cgil che il segretario generale della Cgil Sergio Cofferati ha sottolineato nelle sue conclusioni.

Il Congresso inoltre condivide la ricostruzione delle tappe che hanno caratterizzato l'analisi e la politica contrattuale della Fiom dal Congresso precedente, presentata nel Rapporto di attività della segreteria nazionale.

Questo nostro XXII congresso e quello della Cgil si svolgono in una fase in cui sono giunti a maturazione processi complessi che richiedono grande senso di responsabilità al movimento sindacale.

Per il conflitto sociale in corso, per le scelte compiute dalla Fiom, per le questioni più generali aperte con il governo e il padronato italiano, questo è un congresso di lotta e ha il compito di indicare come intendiamo proseguire il percorso che abbiamo intrapreso.

L'assunzione del profitto e delle regole del capitale finanziario a punto di riferimento esclusivo, produce la crescita esponenziale delle disuguaglianze fra nord e sud del mondo, e le esaspera in ogni Paese.

L'espressione più drammatica della violenza delle relazioni fondate su questa scala di valori è la guerra che si fa globale, che piega la politica agli interessi economici espressi dalle grandi multinazionali. La guerra e il terrorismo deprimono le civiltà, calpestanto le libertà, indeboliscono la democrazia e soprattutto provocano sempre vittime innocenti. E' per noi una scelta strategica definitiva essere contro la guerra; un impegno che ci ha unito particolarmente dopo l'attacco terroristico a New York dell'11 settembre. La Fiom si è dichiarata contro l'intervento militare in Afghanistan. Il terrorismo non ha giustificazioni oltre ad essere strumento di distruzione e di morte, nè giustifica in alcun modo la guerra intrapresa dagli Stati Uniti. La Fiom ritiene necessario opporsi al permanere e all'estendersi di ogni conflitto e alla partecipazione italiana ad ogni azione di guerra.

Per le stesse ragioni solo la politica può trovare una soluzione alla questione palestinese, prima di tutto per mettere fine all'occupazione militare messa in atto dal governo di Israele fermare la repressione e la rappresaglia e imporre il riconoscimento dello stato palestinese, così come previsto dalle risoluzioni Onu. L'Europa si deve impegnare a trovare la forza e l'autorevolezza necessaria per uscire dal silenzio e assumere un ruolo decisivo in un negoziato di pace internazionale.

L'Europa deve anche svolgere un ruolo primario nella soluzione della questione curda facendo valere le libertà civili, politiche e culturali, i diritti umani, di un popolo che da tempo ha scelto la via pacifica per la soluzione del conflitto con il governo della Turchia.

La Fiom ha partecipato e continuerà a partecipare portando un proprio punto di vista ai movimenti non violenti No Global e ai Social Forum che hanno dato un contributo decisivo che riapre il quadro interpretativo del mondo esprimendo una forte spinta propositiva di cui sono esempio la tobin tax, la questione dei brevetti sui farmaci, le proposte sulla povertà e sul debito. La Fiom è stata testimone a Genova della repressione scatenata durante il G8 di luglio contro una grande e pacifica manifestazione, una violenza che ha tragicamente provocato l'uccisione di Carlo Giuliani e che ha rappresentato l'intolleranza verso ogni forma di contestazione che questo sistema porta in se. La lotta per la difesa del contratto nazionale, della democrazia, e contro l'attacco del governo e della Confindustria ai diritti delle lavoratrici e dei lavoratori insieme all'impegno sulle questioni internazionali ha portato la Fiom a stringere i legami con una nuova generazione che è la prima a vivere integralmente nel capitalismo come unico paradigma di riferimento.

L'Europa da comunità prevalentemente monetaria deve diventare una vera comunità sociale e politica in grado di proporre un modello diverso da quello oggi dominante. Anche il sindacato ha bisogno di organizzarsi rispetto alla nuova realtà economica. Per ciò la Fiom propone di andare oltre una struttura di collegamento fra i sindacati metalmeccanici europei quale è la Fem per avviare una fase programmatica unitaria per il sindacato europeo dei metalmeccanici dotato delle prerogative necessarie per affrontare i temi posti dall'internazionalizzazione delle imprese. Allo stesso modo la Fiom dovrebbe superare una funzione prevalentemente informativa di denuncia e protesta per intervenire sulle questioni mondiali che riguarda-

no le libertà sindacali, le questioni del lavoro, gli effetti concreti delle politiche delle multinazionali. L'impegno agli accordi sui codici di condotta per il rispetto di tutte le convenzioni Oil rappresenta un passo in questa direzione.

La Federmeccanica nello scontro che ha aperto si è incaricata di precorrere l'obiettivo di liquidare il contratto nazionale di lavoro in quanto espressione dell'autonomia del punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori, autonomia non più tollerabile da imprese che a causa della strutturale debolezza del sistema produttivo italiano e dell'assenza di una politica di sviluppo per il Mezzogiorno sono interessate tutt'al più a un patto corporativo aziendalistico per garantirsi il dominio sulla forza lavoro. La pregiudiziale verso la rivendicazione presente in piattaforma di redistribuire con il Ccnl una quota della ricchezza accumulata dalle imprese riconoscendo il buon andamento di settore, sta a significare che solo alle imprese appartiene il profitto e va di pari passo alla pretesa di rendere del tutto variabile e dipendente dalla redditività la quota di salario aziendale.

L'accordo separato è inaccettabile perché con esso è la controparte che determina le condizioni dell'intesa. Se passa questo principio i lavoratori vengono privati della titolarità contrattuale. Ma l'esclusione dal tavolo negoziale della Fiom che non si è piegata a questa logica è fallita anzi al contrario - come dimostrano gli scioperi del 6 luglio e del 16 novembre e la crescita del movimento e del consenso intorno alle nostre richieste di un contratto giusto e di democrazia - ha prodotto una crescita del nostro radicamento che ci chiede coerenza e tenacia.

La Fiom è impegnata nella vertenza per superare l'accordo separato sul Ccnl e per ottenere un contratto corrispondente agli impegni unitariamente assunti con la piattaforma votata dalle lavoratrici e dai lavoratori. Ciò comporta il mantenimento dello sciopero degli straordinari e l'avvio di una discussione di massa sulla prosecuzione della vertenza che sfocerà nell'Assemblea dei delegati prevista nel mese di marzo.

L'unità sindacale è un valore importante ed è fondamentale per dare forza alle rivendicazioni delle lavoratrici e dei lavoratori. Proprio per riconquistarla è necessario superare la stessa possibilità degli accordi separati restituendo alle lavoratrici ed ai lavoratori il diritto di votare le piattaforme e gli accordi. Questo è l'impegno che la straordinaria raccolta di 351.000 firme per il referendum sul contratto separato dei metalmeccanici chiede alla Fiom ed a tutta la Cgil: anche in assenza di una legge sulla rappresentanza vincolare alla democrazia l'approvazione delle scelte che riguardano le lavoratrici e i lavoratori come base per una effettiva unità sindacale.

Il Libro bianco sul mercato del lavoro del ministro Maroni e l'insieme delle deleghe sul lavoro delineano un progetto di destrutturazione di tutto il sistema contrattuale e del diritto del lavoro, a partire dal contratto nazionale di lavoro, e un quadro di precarizzazione di tutto il mondo del lavoro. L'accordo separato "con chi ci sta", l'indifferenza alla rappresentanza e al rispetto della democrazia sindacale ne sono la premessa, mentre le disuguaglianze dei diritti nel lavoro e insieme il loro generale abbattimento ispirano tutte le proposte: doppio regime tra giovani e già assunti, fra nord e sud del paese, fra italiani e immigrati, nuove forme di precarietà. La contrattazione è rovesciata da strumento per acquisire ed estendere migliori condizioni alle lavoratrici e ai lavoratori a strumento per derogare quei diritti secondo le esigenze di impresa. L'abrogazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori corona politicamente questo disegno colpendo le libertà fondamentali dei lavoratori e il diritto di sciopero.

Questo modello prevede la fine dello stato sociale a favore del ritorno alla "pubblica compassione" e prospetta una controriforma dello Stato in senso privatistico. Ciò corrisponde oltre che a interessi personali chiari nella composizione del Governo, all'esigenza di sciogliere da ogni vincolo la libertà dei capitali; così la proposta di riforma per una scuola di classe, l'attacco all'autonomia del potere giudiziario, la famiglia come luogo di ammortamento del ritirarsi dello Stato dall'impegno sulla qualità sociale e in funzione di ciò l'aggiuntività del lavoro femminile.

La delega sulle pensioni differenzia i diritti e intacca irrimediabilmente la funzione pubblica della previdenza. Ancora più estrema è la proposta di legge delega sulla immigrazione che assegna alle imprese il diritto di licenziare senza vincoli e tutele i lavoratori stranieri e di determinare così la stessa espulsione dall'Italia. La Fiom assume come impegno fondamentale la lotta per la parità dei diritti per la tutela sociale dei lavoratori e delle lavoratrici immigrati e considera centrale la loro piena rappresentanza nella organizzazione sindacale.

La Fiom è impegnata con tutte le strutture e i delegati alla riuscita degli scioperi unitari di 4 ore delle regioni, che a nostro parere devono essere accompagnati dallo sciopero dello straordinario.

In questo quadro la Fiom sostiene con grande convinzione lo sciopero generale unitario di Cgil, Cisl, Uil come condizione indispensabile e nei tempi utili per respingere l'attacco della Confindustria e del Governo prima che si concluda l'iter parlamentare delle deleghe. Tutte le deleghe vanno respinte. Il Congresso della Fiom considera indispensabile la risposta generale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori italiani. Per questo chiede alla Cgil di assumersi in ogni caso la responsabilità di far sì che le lavoratrici ed ai lavoratori respingano ogni tentativo di liquidare i diritti, le libertà e la democrazia nel Paese.

La nostra priorità è difendere e rilanciare la funzione del Contratto nazionale e mantenere i due livelli di contrattazione. Il Contratto nazionale deve contenere nelle sue rivendicazioni salariali il riconoscimento del buon andamento di settore e dell'inflazione reale, anche tenendo conto a quanto rivendicato in Europa. Al centro della contrattazione articolata sono le condizioni di lavoro in tutti gli aspetti – orari, tempi, sicurezza, diritti – opporsi alla precarizzazione del lavoro, negare alle aziende la libertà di procedere alle ristrutturazioni in atto attraverso i licenziamenti, riproporre il tema di un salario che riconosca ai lavoratori la produttività del lavoro in alternativa alla redditività. La Fiom esprime la propria contrarietà all'introduzione di premi salariali legati alla presenza.

Ciò significa connettere la battaglia per riconquistare il tavolo nazionale ad un diffuso impegno nella contrattazione e nelle vertenze articolate che assumono valore collettivo, a partire dalla vertenza tutt'ora aperta nel gruppo Fiat.

E' necessario segnare una discontinuità nella contrattazione articolata superando limiti del passato e ponendo vincoli e obiettivi precisi:

- difesa dell'occupazione nei processi di ristrutturazione e reale contrattazione dei piani industriali, a partire dalla Fiat e dai grandi gruppi, per impedire i licenziamenti e tagli nella struttura industriale del Paese. La Fiom ritiene utile congiungere le mobilitazioni in atto a sostegno della vertenza contrattuale aperta con Federmeccanica a una più generale estensione del movimento a tutte le categorie dell'industria, nei territori e nelle realtà ove si rende necessario reggere l'urto di questa nuova fase di ristrutturazioni.
- Rilancio di tutti i temi della condizione di lavoro, mettendo al centro la prestazione e l'organizzazione del lavoro, la sicurezza, la parità di diritti tra lavoratori indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro, l'opposizione alla precarietà. La Fiom per questo si impegna sia sul terreno della contrattazione che su quello della formazione per garantire una piena competenza dei rappresentanti della Fiom su tutti i temi della prestazione.
- Rifiuto di utilizzare nel Sud formule di riduzione dei diritti, di deroga del Ccnl, di nuove gabbie salariali. Bisogna riaffermare invece la necessità di politiche industriali per uno sviluppo basato sulla qualità dei prodotti e dei processi; è prioritaria la lotta alla criminalità mafiosa che prolifera nella illegalità del lavoro a basso costo e nella mancanza di regole e controlli sul capitale finanziario.

Il Congresso della Fiom considera prioritario un impegno generale per estendere l'art.18 dello Statuto dei lavoratori alle imprese sotto i 15 dipendenti e propone quindi al Congresso della Cgil di assumere le iniziative necessarie a questo scopo.

Il Congresso della Fiom decide di dar vita a casse di resistenza per una solidarietà attiva a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori che saranno impegnati in vertenze dure e complesse in questa nuova fase di conflitto.

Il Congresso della Fiom dà appuntamento a marzo per una grande assemblea di delegate e delegati che faccia il punto rispetto agli impegni assunti dal Congresso aprendo una grande stagione di lotte e solidarietà, a partire dal rilancio della vertenza del Contratto nazionale.

Approvato con 4 voti contrari e 2 astenuti

Sindacato Indipendente

21

Congresso nazionale
Fiom-Cgil
Rimini 17-20 giugno 1996



NOVELLI

TEATRO