

Indice generale

PREFAZIONE

TESTIMONIANZE DEL SETTANTASETTE OPERAIO DI TORINO

Claudio Sabattini alla Fiat, Intervista a Luciano Pregnotato

Interventi

Fabio Carletti, delegato – Consiglio di fabbrica Fiom Fiat Iveco

Antonio Falcone, delegato Fim

Giuseppe Bolognesi, delegato Fim

Adriano Serafino, segretario Fim

Antonio Giallara, delegato Fim

Gino Tommasi, delegato Fim

Alessandra Mecozzi, Fim 3° Lega e Torino

Felice Celestini, delegato Fim

Vanna Lorenzoni, Cgil Torino

Sergio Chiamparino, sindaco di Torino

Loris Campetti, Giornalista de «il manifesto»

Marco Revelli, Università di Torino

Rocco Papandrea, delegato Fim

Giancarlo Caselli, procuratore della Repubblica di Torino

Nina Leone, delegata Fiom Mirafiori

PER UN SINDACATO INDIPENDENTE ED EUROPEO

Interventi

Gabriele Polo, presidente della Fondazione Claudio Sabattini

"Quadro storico, sindacato europeo e Claudio" di Simone Selva, Fondazione Claudio Sabattini

"Le trasformazioni del lavoro in Europa" di Luciano Gallino, Università di Torino

"Trasformazioni capitalistiche, processi e struttura produttiva in Europa" di Francesco Garibaldi, Fondazione Istituto per il lavoro

"Flexicurity e globalizzazione: quali risposte da parte dei sindacati europei?" di Massimo Roccella, Università di Torino

"Note per una storia dei sindacati in Europa negli ultimi trent'anni" di Ignazio Masulli, Università di Bologna

Tavola rotonda

Relazione introduttiva di Gianni Rinaldini, segretario generale Fiom-Cgil

Giorgio Caprioli, segretario generale Fim-Cisl

Franco Chiriaco, segretario generale Flai-Cgil

Antonino Regazzi, segretario generale Uilm-Uil

Walter Cerfeda, rappresentante Cgil presso la Ces

Enrico Panini, segretario generale Flc-Cgil

Valeria Fedeli, segretaria generale Filtea-Cgil

Conclusioni di Guglielmo Epifani, segretario generale Cgil

L'assalto al cielo

Claudio Sabattini, i lavoratori della Fiat

e le loro lotte nella seconda metà

degli anni Settanta

Nota del curatore

La presente pubblicazione raccoglie gli atti del convegno organizzato a Torino dalla Fondazione Claudio Sabattini, dalla Fiom di Torino e da «il manifesto» nei giorni 24 e 25 settembre 2007.

A causa di problemi tecnici verificatisi durante la registrazione della prima giornata del convegno, sono andati persi gli interventi di Tom De Alessandri e di Donata Canta. Per le stesse ragioni manca la trascrizione della tavola rotonda «Gli anni Settanta: la rappresentanza, i Consigli di fabbrica, il conflitto, la contrattazione, le relazioni sindacali» coordinata da Salvatore Tropea, a cui presero parte Tiziano Rinaldini, Bruno Manghi, Giorgio Benvenuto, Cesare Annibaldi e Diego Novelli.

Gli interventi della prima giornata e della tavola rotonda della seconda giornata, conclusa da Guglielmo Epifani, non sono stati rivisti dagli autori.

Tutti gli incarichi sono riferiti al periodo citato.

©Meta Edizioni

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma

Edizione digitale novembre 2017

Prefazione

Il Convegno di Torino del 24 e 25 settembre 2007, a quattro anni dalla scomparsa di Claudio Sabattini, è stato una importante occasione per approfondimenti, riflessioni e testimonianze sulle lotte dei lavoratori della Fiat nella seconda metà degli anni Settanta e sul ruolo svolto da Claudio. Nel contempo, non certo casualmente, questa parte dei lavori del Convegno si è saldata con una seconda parte di approfondimento sul suo pensiero e sulle sue scelte nelle vicende sindacali, e di confronto sul problema di un sindacato indipendente ed europeo.

La pubblicazione degli Atti rende quindi disponibili materiali utili per ricostruire l'apporto di Claudio Sabattini al movimento sindacale e nel contempo a ricollocarne il contributo a fronte degli straordinari problemi oggi aperti.

Nel presentare la pubblicazione degli Atti del Convegno voglio partire dal ricordo di un significativo episodio sul rapporto che legava Claudio Sabattini, il sindacalista Claudio Sabattini, ai lavoratori torinesi. Era il 1988, anno d'inizio della sua seconda esperienza torinese: alla Spa Stura si teneva un'assemblea sul

contratto e gli oratori erano saliti, com'è tradizione in quella fabbrica, sul cassone di un camion. Sabattini prese la parola, alzò la mano per salutare e esordì semplicemente così: «Sono tornato», ricevendo un applauso scrosciante. È soltanto un episodio, che parla del legame emotivo tra le persone, ma anche di una lunga stagione, quella che nelle giornate del 24 e 25 settembre del 2007 la Fiom torinese ha voluto ricordare con un Convegno che ha messo a confronto i protagonisti di quegli anni. Una stagione nella quale l'obiettivo delle lotte operaie e dunque del lavoro sindacale era il potere: il potere sul proprio lavoro, il potere di essere soggetto e non merce dentro e fuori la fabbrica. Una «soggettività operaia» rappresentata dal sindacato dei Consigli, che ha consegnato alle donne e agli uomini che lavorano, un orgoglio, un'identità, una capacità critica che nessuna sconfitta ha potuto pienamente cancellare e di cui restano le parole chiave che ancora oggi indicano l'autonomia dalla politica, la capacità (o l'incapacità) del sindacato di rappresentare i lavoratori. Quella stessa identità e capacità critica del lavoro che oggi, con la proposta del nuovo modello contrattuale, Confindustria e governo vorrebbero definitivamente rimuovere.

Presentare questo libro, che raccoglie testimonianze molto diverse tra loro – alcuni hanno scelto i propri ricordi personali, altri hanno tentato una ricostruzione importante di un intero ciclo di storia sindacale – è quindi per me, per noi, un’occasione importante che coincide con l’inizio di un altro ciclo che ci vedrà impegnati ad affrontare una crisi economica e industriale di straordinaria gravità, che non ha precedenti per la mia generazione. Oggi come negli anni dei quali si parla in questo libro, il nostro compito primario resta la tutela e l’unità dei lavoratori, di ogni singolo lavoratore e del lavoro come valore, che il sindacato – e nessun altro – può e vuole riportare al centro dell’attenzione. Questo libro racconta dunque una stagione straordinaria, che ci ha indotto a intitolare «L’assalto al cielo» l’incontro dal quale è scaturito, una stagione della quale Claudio Sabattini è stato protagonista non certamente da solo: leader della Fiom quando a guidarla in Italia, all’interno della Fim, c’era Pio Galli, compagno di viaggio di Bruno Trentin. E in quella stagione Claudio ha contribuito, negli anni Novanta in Piemonte, a formare e a portare alla dirigenza del sindacato una nuova generazione, formata tra l’altro da molte donne ancora oggi sulla scena.

Nel momento che stiamo attraversando sarebbe facile dire che Sabattini è stato innanzitutto un sindacalista della Fiom. Sarebbe facile ma fuorviante. È stato un dirigente della Cgil – che ha guidato in Piemonte, dopo esservi tornato, fino al 1994 – e dei lavoratori metalmeccanici dentro la Cgil. Apparteneva a una generazione nella quale l'impegno politico e sindacale diventavano non tanto un mestiere quanto la passione e la ragione principale di una vita intera. E conosceva bene l'importanza del realismo, della verifica continua e puntigliosa di ogni accordo con i lavoratori dentro la fabbrica, così come conosceva il valore centrale dell'unità sindacale.

Oggi vite come la sua ci appaiono diverse dalle nostre e in qualche modo anacronistiche, e forse non è giusto rimpiangere quelle scelte. Ma, certo, esse ci lasciano un esempio che stride con ciò che ci circonda e che ci interroga con urgenza sulla necessità di ridare idealità e tensione alla battaglia politica e sociale.

Più volte, nel corso della sua vita sindacale, Sabattini è stato rimproverato di voler mettere al centro di ogni scelta strategica, Torino e i suoi operai. «Sei Fiatcentrico», si usava dire col linguaggio di quegli anni. A distanza di sei anni dalla sua morte

e di trent'anni dal momento cruciale delle lotte dei metalmeccanici torinesi, verrebbe voglia di dire che quel rimprovero nascondeva l'incomprensione del fatto, ancora oggi evidente, che su punti cruciali passano per questa Torino e per Mirafiori, snodi fondamentali e anticipatori dei grandi temi e dei grandi conflitti del paese, dal welfare al modello di sviluppo, dal «che cosa produrre» al «come produrlo», dai salari ai diritti. E passa di qui la nostra capacità di continuare a rappresentare i lavoratori, diminuendo le distanze.

Pensava Claudio Sabattini che i lavoratori andassero innanzitutto ascoltati, anche quando le cose che dicevano non erano incoraggianti, e solo in un secondo momento interpretati, e comunque resi protagonisti nelle decisioni. E lo pensiamo anche noi.

Giorgio Airaudò

segretario generale Fiom-Cgil Torino

Testimonianze
del Settantasette operaio di Torino

Torino, 24 settembre 2007

Claudio Sabattini alla Fiat

Intervista a Luciano Pregolato, 5° Lega Flm

a cura di Simone Vecchi

D. *Claudio Sabattini arriva a Torino all'inizio del 1977. Dopo la stagione 1969-'73, e prima dell'arrivo di Sabattini, che contesto abbiamo, e al suo interno come si muove il sindacato a Torino, alla Fiat?*

Siamo in una fase in cui alla Fiat si susseguono innovazioni di carattere tecnologico e organizzativo. Fino a che punto le innovazioni di quegli anni vengono contrattate o inserite unilateralmente dalla Fiat?

R. Per capire il 1977 alla Fiat occorre ricordare che esistono due grandi spartiacque, il primo è il biennio 1968-'69, e poi il 1980. Il 1968-'69 per i lavoratori Fiat è stata la prima esperienza di conflitto a partire dalle condizioni di lavoro per nuove conquiste sindacali, e nel 1980 la Fiat determinò la sconfitta di quelle che furono le conquiste degli anni Settanta e del potere contrattuale acquisito dal 1968-'69 sino alla seconda metà degli anni Settanta.

Claudio arrivò a Torino, come responsabile di Segreteria per il

settore auto – e quindi per la Fiat – nel gennaio del 1977, in contemporanea al passaggio fra Bruno Trentin e Pio Galli, ed è la prima volta che non è il segretario generale della Fiom a seguire direttamente il settore auto e la Fiat.

Fino al febbraio del 1971 io avevo lavorato in Fiat-Aeritalia, poi la Fiom provinciale mi chiese di fare l'esperienza sindacale alla 1° Lega di B. S. Paolo a Torino, nel 1972 andai alla Lega Fiom di Mirafiori a seguire le Fonderie, e dal 1975 le Carrozzerie con la responsabilità della 5° Lega Fiom, poi alla fine del 1979 andai in Cgil regionale. La mia esperienza con la Fiat Mirafiori, quindi, nasce con la 5° Lega, è il periodo dell'unità sindacale, della Flm, è il periodo dei Consigli di fabbrica. A quel tempo a Mirafiori c'erano 60.000 dipendenti.

Occorre quindi ricordare com'è nato nel 1968 il grande conflitto all'interno della fabbrica: gli operai che dal Sud venivano a lavorare a Torino si son trovati in un ambiente di lavoro, di linea, di catena di montaggio (basta immaginare la Saldatura, la Lastroferratura) dove c'erano piccole stazioni, con mansioni scomposte, mansioni semplici. Era un ambiente saturo di polvere e di fumo, di puzza, e pieno di schegge prodotte dai dischi che levigavano le scocche. Si lavorava in mezzo alla

nebbia. In più c'erano i capi, che determinavano tutto. E gli operai piemontesi, i vecchi che avevano subito tutte le precedenti fasi – dal Dopoguerra agli anni Sessanta, con le repressione subite – da una parte erano vigili, militanti e avanguardie, dall'altra però una parte di loro diceva: «Giovani, attenti a come vi muovete, non esponetevi». Questo era il clima all'interno della fabbrica. Una condizione di lavoro dura, inaccettabile, dove se la produzione non veniva eseguita secondo i tempi che la Fiat assegnava, il capo pretendeva che gli operai la recuperassero e se non riuscivano a farlo, tagliava il salario nel rapporto col rendimento, col cottimo. Le pause non c'erano, se dovevi andare in bagno dovevi correre, per mangiare dovevi correre. L'ambiente era considerato un inferno. Da qui nacque una coscienza. Da questa condizione, nel rapporto tra l'ambiente di lavoro e le condizioni di vita fuori dalla fabbrica – perché, come raccontano quegli operai, si trovavano a dormire in case con il letto a rotazione, in condizioni molto precarie, un po' come gli immigrati di oggi – gli operai cominciarono a porsi il problema delle condizioni di lavoro. Allora si lavorava

45 ore, compreso il secondo turno del sabato, ma spesso i

lavoratori venivano chiamati anche la domenica per fare lo straordinario «volontario», obbligati in realtà dal capo.

Le prime esperienze di conflitto erano nate perché ci fu un periodo in Carrozzeria dove la produzione si fermava per più giornate e nessuno sapeva il motivo, finché non scoprirono che a monte di alcuni processi, nelle attività di manutenzione, in altri reparti – come la Meccanica – si facevano scioperi per le condizioni di lavoro, per le qualifiche. In alcuni reparti della Carrozzeria si era venuti a conoscenza di questo, non dal sindacato o dai partiti della sinistra, ma dai compagni di Lotta continua, dai movimenti extraparlamentari, e poi anche dai compagni della Commissione interna. Comunque è da qui, da questa rabbia, dal rifiuto di dover lavorare in questo modo che ebbe origine l'esplosione, al punto tale che appena le linee ripresero a produrre, furono gli operai delle Carrozzerie di Mirafiori che iniziarono a scioperare per migliorare le loro condizioni.

Da questo percorso nascono gli Accordi del 1969: dall'istituzione della mensa aziendale e della relativa indennità, all'indennità di trasferimento e di diaria di attesa per i lavoratori da Torino a Rivalta, poi gli accordi per i lavoratori delle

ausiliarie, carrellisti e Presse: categorie, perequazione delle paghe, paghe di posto, rotazione sui tre turni. Infine l'Accordone del 26 luglio 1969: categorie e profili professionali, incentivo di rendimento, regolamentazione linee di montaggio a trazione meccanizzata, introduzione del tabellone, delegati di linea.

L'accordo prevedeva anche una riduzione dell'esposizione al rischio per i lavoratori dell'Assemblaggio scocca dei mascheroni e in Verniciatura, dove l'ambiente e la nocività erano intollerabili, con la possibilità di poter cambiare reparto dopo un'anzianità di due anni di permanenza e il diritto a 14 minuti e 40 secondi di pausa ogni ora di lavoro.

Questa fu una grande conquista rispetto al tema dell'ambiente di lavoro. La Fiat fu costretta a sottoscrivere l'accordo per la dura lotta, che ebbe un'importanza decisiva per il ruolo del controllo operaio sui tempi di lavoro (viene istituito il Comitato linee) in funzione del primo accordo quadro di regolamentazione del lavoro alle catene meccanizzate. Con quell'accordo nascevano anche i primi delegati di linea: la Fiat riconosce i primi 56 delegati su 200. Nei fatti, si ottiene il primo riconoscimento contrattuale che dà l'avvio alla nascita dei

Consigli di fabbrica – e sarà poi con l'accordo del 1971 e con l'esigibilità dello Statuto dei lavoratori del 1970 che i delegati a Mirafiori diventeranno 500, sommando Rsa ed esperti.

Da qui in avanti si sviluppa in Fiat una vera contrattazione aziendale con gli Accordi del luglio 1970 sul premio di produzione e l'istituzione della quattordicesima; nel 1971 si ha l'Accordo quadro sulla regolazione della prestazione attraverso l'istituzione dei Comitati cottimo, ambiente e qualifiche, i permessi sindacali per le Rsa e gli esperti; e nell'Accordo del 9 marzo 1974 si ottengono gli investimenti al Sud con l'ampliamento e le assunzioni a Cassino e a Termini Imerese e la nascita dello stabilimento in Val di Sangro.

Nel 1972 arrivarono poi i primi robot che saldavano in modo automatico dei particolari, e successivamente si arrivò alla linea robotizzata, al cosiddetto robogate – dove arrivava il pianale, le fiancate e il tetto e tutto veniva «pinzato». In pratica la vettura veniva preassemblata automaticamente, poi usciva dalla linea robotizzata e rientrava nella normale linea di Lastroferratura. Lì gli operai, con le saldatrici pensili, la prendevano e la portavano alla fine della fase di saldatura secondo i tempi assegnati, per poi tornare indietro, riprendere una nuova vettura e

ricominciare. Era un lavoro parcellizzato che si intrecciava con alcune fasi di automazione a monte, in presenza però di un lavoro di catena diffuso.

Successivamente al grande conflitto 1968-'69, le Carrozzerie videro quindi nascere contemporaneamente sia il «Consiglione» eletto dai lavoratori, che le prime innovazioni tecnologiche e organizzative. Queste furono differenze importanti fra il prima e il dopo di quello spartiacque.

Rispetto ai primi esperimenti tecnologici della Fiat occorre dire che non sempre ogni inserimento di nuovi robot corrispondeva in termini precisi a nuovi accordi sindacali, però non v'è dubbio che le prime innovazioni tecnologiche, i primi robot, nelle linee della 131 e della 132, nel 1972 a Mirafiori rispondevano a un problema: l'applicazione di nuove tecnologie – dicevano loro – rispondeva all'esigenza di una maggiore flessibilità, anche se questo non sempre corrispondeva al vero, anzi, spesso e volentieri nella catena di montaggio l'inserimento di tecnologie automatiche creava delle rigidità. Ma non c'è dubbio che queste scelte della Fiat fossero anche una risposta a condizioni di lavoro intollerabili.

Questa fase si è sviluppata fino al 1973-'74, con la crisi del

petrolio e il primo uso consistente della cassa integrazione. In quell'occasione si arrivò a fare un accordo con il gruppo Fiat in cui si stabiliva che una volta superato un certo stoccaggio di auto nel piazzale, oltre le 250.000 vetture invendute – allora si lavorava molto a magazzino rispetto al just in time di oggi – scattava la cassa integrazione. Fu un accordo che cercava di regolare il rapporto fra produzione, invenduto e cassa integrazione, a partire dal fatto che la crisi del petrolio aveva determinato un calo delle vendite. In quella fase la Fiat cominciò a maturare scelte di innovazione tecnologica, ad esempio laddove c'era una grande protesta da parte dei lavoratori di linea, di chi lavorava con le braccia alzate, il cosiddetto tow-veyor: lì il bancale si alzava, e incastrava il motore nel vano della carrozzeria; nella parte sostanziale di questo lavoro gli operai lavoravano a braccia alzate con gli avvitatori automatici seguendo la vettura che proseguiva con la sua cadenza secondo i tempi-ciclo.

Le iniziative di lotta rispetto a questa gravosa condizione di lavoro portarono la Fiat a maturare il cosiddetto digitron (nel 1975). A lato delle linee delle Carrozzerie di Mirafiori venne allora fatta un'isola di lavoro, che non era un'isola di montaggio,

che non era lavoro di gruppo, ma dove l'abbinamento tra motore e scocca non avveniva più a braccia alzate ma al livello di un banco di lavoro, e dove tutto continuava a essere sincronizzato (i pallet si muovevano sul terreno attraverso binari elettromagnetici, tutto era deciso e programmato secondo la cadenza di linea). Queste lotte portarono a un Accordo sul digitron che riguardava l'organizzazione del lavoro, i tempi, gli organici e anche aspetti professionali importanti.

Erano innovazioni tecnologiche che mutavano il modo di lavorare, rendendo il lavoro meno pesante, ma non mutavano la natura della linea, non mutavano la natura del rapporto tra queste fasi produttive e il processo complessivo che rimaneva un processo a catena, di lavoro vincolato. Erano cambiamenti importanti, da non banalizzare, da non sottovalutare, ma restava sempre la logica del lavoro vincolato.

Questo è il contesto del protagonismo non solo del Consiglio di Mirafiori, scenario emblematico dello scontro, ma di tutti i Consigli di fabbrica del gruppo.

D. Le nuove tecnologie inserite nel ciclo produttivo erano quindi

di due tipi: una parte che si limitava a sostituire parzialmente il lavoro umano, e un'altra parte che, oltre a ciò, era anche migliorativa delle condizioni di lavoro. Entrambe erano una risposta della Fiat alle lotte operaie?

R. Sì, prendiamo l'esempio della saldatura. I robot alla Lastroferratura – se non ricordo male era la linea della 132, nel 1972 – rappresentano la prima fase: in quella linea robotizzata venivano saldati solo dei particolari; più tardi arrivò il cosiddetto mascherone, che – come dicevo prima – imbastiva una gran parte dell'autovettura che poi tornava in linea per essere saldata dagli operai. Questi sono esempi di tecnologia che sostituiscono l'uomo e che però non superano la catena, perché sono operazioni a monte della saldatura vera e propria, che invece resta in linea. Mentre il digitron è un'innovazione tecnologica che collega aspetti di lavoro sincronizzato con un nuovo modo di montare il motore alla vettura, non più a braccia alzate. Non riduceva il rapporto tra organico e produzione, ma cambiava il modo di lavorare, e il lavoro dell'uomo rimaneva centrale. Mentre nell'automazione ai mascheroni l'uomo rimaneva figura determinante nel gestire il processo, nel

digitron l'uomo rimaneva figura determinante nel montare il prodotto, e il processo era gestito da forme computerizzate, programmate.

C'è poi una fase che sta sempre fra il 1972 e il '74, dove la Fiat fa una modifica al sistema di polmonatura per ridurre la rigidità che c'è tra Verniciatura, Lastroferratura e Montaggio. E quindi, tra Lastroferratura e Verniciatura e tra Verniciatura e Montaggio, la Fiat aumenta la polmonatura in modo che quando si ferma la produzione a monte, non si fermi automaticamente anche a valle. Questo accade non tanto per i problemi ambientali, ma per avere maggiore flessibilità di gestione del flusso produttivo, per un verso, e dall'altro per rompere le forme di conflittualità dei lavoratori, che quando scioperavano in una squadra o in un reparto determinavano un blocco della produzione anche negli altri. La Fiat tentava così di indebolire la lotta dei lavoratori.

Nel 1974-'75 sperimentammo la conoscenza delle condizioni di lavoro anche attraverso i questionari, usando quattro fattori di rischio, non solo quindi il fumo e le polveri, ma anche quelli non visibili, non misurabili. I questionari li strutturavamo noi del sindacato, come Flm - con un ruolo importante di tutti i

compagni – insieme all'Università di Torino e all'Università di Psicologia

del lavoro. Ci furono importanti esperienze di analisi sulle condizioni e sull'ambiente di lavoro, e poi d'intervento sulle condizioni. Ad esempio, dal fatto che mancava l'acqua a lato linea per poter bere, al fatto che occorreva automatizzare alcuni impianti per problemi ambientali, che occorreva mettere gli aspiratori per abbattere i fumi o che occorreva cambiare i ritmi di lavoro perché le condizioni ambientali erano gravose anche se non si trattava di fumi o di rumore, ma di veri e propri problemi di organizzazione del lavoro. Questa lotta sui temi della salute e dell'ambiente di lavoro portò anche a sancire negli accordi sindacali degli interventi tecnologici, come nell'Accordo del 7 luglio 1977, per quanto riguarda ad esempio l'insonorizzazione delle presse o il nuovo sistema di verniciatura.

La Fiat maturò poi, nel 1978-'79, un progetto che noi chiamavamo «il ribaltamento della Verniciatura»: nella riorganizzazione delle linee, nel passaggio da vecchi a nuovi prodotti, si liberarono degli spazi nell'ambito del territorio delle Carrozzerie e la Fiat concepì un nuovo sistema di verniciatura

basato su cabine automatizzate. Da parte nostra (la 5° Lega, il Consiglio di fabbrica, i delegati) si espresse la volontà di conoscere quali erano questi processi di innovazione tecnologica, ma la Fiat non voleva darci i progetti. Mi ricordo che si fece sciopero articolato in fabbrica, si bloccarono i lavori alle fosse per i nuovi impianti, e le imprese esterne non lavorarono finché la Fiat non diede i disegni per permetterci di capire cosa succedeva, finché riuscimmo a conoscere quali erano i nuovi mutamenti tecnologici, quali erano le nuove condizioni delle cabine, quale automazione, e il rapporto tra la quantità e la distribuzione della produzione. La Fiat però attuò queste tecnologie unilateralmente, e poiché queste tecnologie in Verniciatura cambiavano radicalmente il modo di lavorare, andando verso una condizione di lavoro automatizzata, la Fiat abolì il sistema di pause e di regole che in accordi precedenti avevamo conquistato. Ci fu un conflitto per impedire questo grave atto unilaterale. La Fiat disse: «L'aumento di produttività deriva da investimenti tecnologici che noi abbiamo fatto, quindi la produttività ce la pigliamo tutta noi». E noi dicevamo: «Prima di tutto si facciano le rilevazioni ambientali per verificare se effettivamente è migliorato l'ambiente complessivo. E

comunque – dicevamo – se la Fiat fa un investimento che ovviamente risponde anche a una richiesta che i lavoratori pongono per migliorare le condizioni di lavoro in fabbrica , noi non condividiamo che l'aumento di produttività vada esclusivamente al profitto, cioè alla Fiat, vogliamo che venga redistribuito».

Ci fu una discussione difficile, nelle assemblee e nel Consiglio di fabbrica, dove già era presente una fascia più giovane di lavoratori, più acculturati, diplomati e anche laureati, che non accettavano di buon grado la messa in discussione delle conquiste precedentemente fatte, come le pause, ma che soprattutto avevano un'idea di conflitto contro l'unilateralità del padrone differente rispetto alla vecchia generazione, che aveva maturato un'idea di conflitto ma anche di governo della lotta. Le nuove generazioni invece non si ponevano il limite di questo conflitto, quindi da una parte fra le diverse generazioni avvenne una saldatura rispetto alla coscienza della lotta, ma c'erano anche approcci diversi alle sue forme. Comunque alla fine si riuscì a fare un accordo difficile con l'Unione industriali dove una parte delle pause veniva mantenuta e una parte fu superata perché erano mutate le condizioni di lavoro.

Quindi, diciamo, i grandi mutamenti furono questi: robot per sostituire forza lavoro, automazione per rendere più flessibile il ciclo – senza sostituzione dell'uomo ma con miglioramenti ambientali – poi innovazioni tecnologiche allo stesso scopo, come gli aspiratori o l'insonorizzazione alle presse

o l'automazione delle cabine, in una logica però dove anche le isole di lavoro a Rivalta rappresentarono un'esperienza importante ma che non superava un modello tecnologico e organizzativo legato al lavoro vincolato, non superava il concetto di lavoro predeterminato. Non è un caso quindi che in un tempo breve chiuse anche l'esperienza di Rivalta. Guardando gli anni successivi, si nota che anche il lavoro asincrono del montaggio motori, il Lam, entrato in produzione alle Meccaniche subito dopo i 35 giorni quale esempio di superamento tecnologico-organizzativo della linea di montaggio, era sempre un processo gestito dal calcolatore centrale in modo consequenziale. Questo conferma che, come nella verticalità della metà degli anni Settanta, anche dopo l'Ottanta la Fiat non ha mai realmente voluto superare la catena di montaggio puntando sull'idea del lavoro di gruppo, cooperato, partecipato, di redistribuzione delle mansioni, di

ricomposizione, di gestione e di lavoro cognitivo, di ciò che intendiamo quando parliamo di gruppi di produzione o di un vero lavoro in team.

Non si possono quindi confondere le innovazioni tecnologiche col fatto che noi comunque rimanemmo sempre in una logica di catena di montaggio, e in una logica in cui anche i mutamenti che la Fiat maturò sulla spinta delle lotte e del conflitto sociale sono stati mutamenti che la Fiat ha subito, rimanendo, nel suo rapporto col mercato, legata al perno della linea di montaggio e al lavoro vincolato e predeterminato.

Questo in verità è ancora così, nel XXI Secolo.

***D.** Marco Revelli in *Lavorare in Fiat* riporta testimonianze in cui si dice che a differenza del 1968, nel '75 in Fiat i ritmi erano talmente cambiati che l'operaio non inseguiva la catena, ma al più la anticipava, e in questo modo si creava anche un tempo libero. Tempo libero e tempo di socialità – dice Revelli – che però a differenza del '69 non era tempo di conflitto, di lotta, ma un tempo per una socializzazione depoliticizzata (mangiare con più calma, giocare a carte, al pallone ecc.), e questo a suo*

avviso è un sintomo importante di quel che accade tra i lavoratori in Fiat in quegli anni. Nel rapporto coi lavoratori voi percepite qualcosa del genere?

R. Per raccontare quegli anni bisogna partire dall'esperienza del 1976, che determinò nella contrattazione con la Fiat i programmi di produzione trimestrali, i cosiddetti «tabelloni». Questa vertenzialità è poi sfociata nella vertenza del 7 luglio 1977, la famosa «vertenza della mezzora».

Faccio un salto in avanti: lo scontro sulla mezzora del 1977 avvenne perché la Fiat voleva intervenire sui tempi di lavoro, sulle saturazioni, con la motivazione che c'era un margine per tagliare i tempi di lavoro, perché – diceva – gli operai anticipavano delle operazioni e finendo prima c'era chi giocava a pallone nei reparti, chi faceva altro. E su questo la Fiat e Revelli – mi spiace dirlo – la pensano allo stesso modo. Questa cosa era vera solo in parte, e in particolar modo poteva capitare nelle lavorazioni non a vincolo (preparazioni, lavorazioni singole ecc.), ma alle catene di montaggio, ben che andasse, l'operaio al massimo invece di finire alle 14:30 finiva alle 14:20 o alle 14:25, perché riusciva ad anticipare il montaggio di un fanale o

comunque di piccoli componenti della vettura successiva e così risparmiava un po' di minuti. Questo voleva comunque dire che: a) gli operai facevano la produzione assegnata – e la facevano dentro un tempo di lavoro concordato e controllato, b) questo margine di recupero non giustificava il tentativo della Fiat di mettere in discussione le conquiste sul controllo dei tempi di lavoro, tentando di aumentare la produttività.

Questo fatto si misurò durante la vertenza sulla mezzora e soprattutto tra il marzo e il luglio 1978, durante la fase applicativa dell'Accordo del 7 luglio 1977.

Già nel 1977 comunque ci fu un'azione della Fim, nel rapporto tra 5° Lega e Consiglio di fabbrica e tra questi e la Delegazione trattante nazionale, per impedire la messa in discussione del potere di controllo operaio, dei delegati, sui tempi di lavoro e sui carichi di lavoro. Al tentativo della Fiat di dire che «c'è margine per incrementare i tempi di lavoro... perché finiscono prima» anche una parte del sindacato confederale, e certi ambienti della sinistra, furono però sensibili. Non la Fiom, non l'Fim, sicuramente non Claudio Sabattini, non Tiziano Rinaldini, non la 5° Lega, non Tino Pace (allora segretario Cdl di Torino), non noi della 5° Lega, non la maggior parte dei delegati: noi

non accettavamo questo tentativo della Fiat, ma la Fiat trovò in ambienti di sinistra, anche in ambienti confederali, una certa sensibilità, ma soprattutto – e qui c’era anche un dissenso fra noi e alcuni livelli confederali – non si capiva che la Fiat voleva innanzitutto intervenire sul potere di controllo dei tempi.

Io ricordo una chiacchierata con Luciano Lama, la sera del Consiglio generale della Fiom di Firenze del 3 maggio 1978. Eravamo ancora in piena trattativa per l’applicazione della mezzora dopo l’Accordo di gruppo del luglio 1977, con il coordinamento di Tiziano Rinaldini (dopo l’accordo Claudio non seguì più l’auto). Spiegavo a Lama questo scontro con la Fiat, che noi volevamo la riduzione da 8 ore e mezza a 8 ore, senza nessun peggioramento delle saturazioni, e che se c’era un problema vero era il problema dell’organizzazione del lavoro, del superamento della linea, e su questo sì che si poteva recuperare una diversa qualità del prodotto, una diversa produttività, attraverso una maggiore partecipazione dei lavoratori che superasse il lavoro vincolato. E che sì, se anche c’erano dei recuperi di operazioni da parte dei lavoratori, questo non giustificava l’atteggiamento della Fiat a non darci il rapporto secco tra riduzione dell’orario di lavoro e aumento

degli organici, pari al 4,4%, e che in gioco c'era invece un'altra questione. E mi ricordo che dicevo a Lama: «Ma sì, in fondo se un operaio in catena di montaggio riesce a recuperare dieci minuti perché anticipa il montaggio di un pezzo, è anche per migliorare la sua condizione, perché sta per finire il turno e lascia le consegne al compagno che lo sostituisce, ma non possiamo per questo accettare un peggioramento dei tempi e dei carichi di lavoro». E mi ricordo Lama – come se fosse in questo momento – che mi disse: «Se è così, allora i tempi di lavoro sono sbagliati e la

Fiat ha ragione». E rimase tra noi un dissenso su questo aspetto.

Io non voglio dire che in alcuni reparti non ci fossero contraddizioni. E noi stessi dicevamo: «Compagni attenti, che se in alcune lavorazioni, in alcuni reparti, recuperiamo un po' di tempo con l'anticipo, e si lascia un margine al cronometrista, lasciamo un margine alla Fiat per dire che si possono incrementare i tempi, per cui gestiamo il tempo contrattato nel modo dovuto, e non prestiamo il fianco, con le nostre astuzie, al capo che poi viene e ci dice "Io qui taglio i tempi"».

Il nodo di fondo era però impedire che la Fiat usasse alcune

contraddizioni – soprattutto perché in linea di montaggio queste contraddizioni non esistevano – per non darci la mezzora, e per non darcela nel giusto rapporto tra riduzione del tempo e aumento degli organici e difesa delle condizioni di lavoro. Questo tema degli anticipi quindi era rischioso perché poteva dare alla Fiat degli argomenti per indebolirci nella trattativa al tavolo dell'Unione industriali.

Prima di questa vicenda della mezzora occorre ricordare cosa successe nel periodo 1975-'76. In quel periodo il Consiglio di Mirafiori era di 800 delegati, e non c'è alcun paragone con le attuali Rsu. Ogni linea e ogni squadra aveva il suo delegato, dove c'era un capo squadra c'era anche un delegato. Ogni delegato veniva eletto su scheda bianca e c'era un'appartenenza, una socialità e un forte legame fra il delegato e la sua squadra, e fra la squadra e il proprio delegato. Il Consiglio di fabbrica era strutturato con delegati di settore, delegati di officina, e poi tutti insieme a volte facevano le riunioni del Consiglio.

Nel 1975 lanciammo alla Fiat mille vertenze sulla salute, la professionalità, l'ambiente di lavoro, facemmo vertenze di officina e di reparto, si aprì un grande conflitto articolato che

portò a lotte ma anche ad accordi sulle condizioni di lavoro e sulla gestione della produzione. Che cosa accadeva? I delegati di gruppo omogeneo avevano l'elenco degli organici, nelle linee, che rispondevano al problema dei sostituti assenti, per cui se c'era una certa percentuale di assenteismo l'organico veniva maggiorato dalla Fiat per garantire le saturazioni e quindi il rapporto saturazioni/organico. Per saturazioni intendiamo, all'interno di una giornata lavorativa – che era fatta di 450 minuti, tolta la mensa – quanto tempo effettivamente si lavorava a secondo della cadenza della linea. Si poteva ad esempio lavorare l'88%, una percentuale quindi, che determinava poi il rapporto tra tempo/ciclo e il costo della vettura, e dal costo della vettura si determinavano i tempi di lavoro, la quantità di produzione giornaliera, il rapporto tra produzione e quantità di organici, distribuiti per ogni stazione, per ogni squadra su tutta la linea. E tenete conto che avevamo delegati presenti in ogni squadra.

I delegati avevano la capacità, oltre che di conoscere la loro squadra – perché la squadra era un ambiente sociale, lavorare in fabbrica era una comunità – di sapere tutto quello che succedeva: quantità di organici, nome e cognome di ogni

operaia o operaio sostituiti, cosa succedeva tra una squadra e l'altra, che mansioni svolgevano. Se la Fiat spostava uno da una squadra all'altra o da una linea all'altra, i delegati avevano il controllo assoluto dell'organizzazione del lavoro. Da noi c'erano delegati che tenevano giornalmente il diario: «Quanti siamo; cosa facciamo; che problemi abbiamo; quali problemi ambientali; quante categorie chiedere; cosa chiedere alla direzione; manca organico qui: intervenire per averlo; spostano tre persone in un'altra linea: perché le hanno spostate?». Facciamo un esempio: in una linea con una media del 10% di assenteismo – perché qualcuno era ammalato o in infortunio, o c'erano donne in maternità, o il delegato si assentava per alcune ore per attività sindacale, o dei lavoratori andavano a scuola utilizzando le 150 ore – la Fiat maggiorava l'organico del 10%, perché deve essere sempre bilanciato. Se però un giorno l'assenteismo non era del 10% ma del 3%, su quella linea la Fiat aveva più organico, allora cosa faceva? Prendeva i lavoratori in più e li spostava in una linea dove la produzione doveva essere maggiorata. È ovvio, è normale, nessuno vuole che la gente stia lì a non fare nulla. Però cosa succedeva: la Fiat applicava unilateralmente processi di mobilità interna senza

alcuna contrattazione, e faceva trovare gli operai di fronte al fatto compiuto, e questo determinava una difficoltà di governo del rapporto produzione/organici, del controllo del ciclo e della produzione da parte dei delegati.

Da qui è nata l'esperienza dei cosiddetti «programmi produttivi». C'è stata una forte discussione fra noi su questo tema tra chi era favorevole a porre il problema di un governo della programmazione della produzione e chi riteneva non giusto andare a impelagarci con la Fiat su queste cose, mentre invece sarebbe stato giusto ogni volta che c'era un problema fare lo sciopero. C'erano sempre queste due anime, fra i compagni della Fiom, della Fim, i compagni del Pci e i compagni extraparlamentari. Poi però, discutendo tra noi, la Lega e i delegati, si trovò una soluzione, e su questo si firmò anche l'Accordo: la Fiat ci doveva dare, per ogni linea e per ogni reparto, i programmi di produzione con un anticipo di 3 mesi più 3 mesi. Cioè ci doveva dire quante vetture uscivano da ogni linea per settore di produzione, e l'organico doveva essere programmato per quella quantità di produzione, per cui lo spostamento tra una linea e l'altra o tra un settore e l'altro lo si faceva solo se concordato. E poi abbiamo fatto un'altra

proposta: se calava l'assenteismo e aumentava l'organico, invece di spostare i lavoratori, si poteva tenerli in linea e affiancarli alle operazioni professionali, di revisione o di collaudo, più qualificanti, per imparare non solo a montare ma anche a ricomporre, definendo così un percorso professionalizzante. La Fiat all'inizio non ne volle sapere di questa posizione del Consiglio e le reazioni della direzione aziendale in Carrozzeria era: «Noi dobbiamo concordare con voi la programmazione della produzione? Cioè del mercato? Cioè la gestione della forza lavoro interna? Noi non vogliamo fare questo».

Ovviamente si determinò un conflitto. Quando la Fiat voleva spostare qualcuno facevamo sciopero e così quell'operaio non lo spostavano, la squadra rimaneva integra e il rapporto delegato/operai non veniva interrotto. La flessibilità, dicevamo, deve essere concordata – che non significa «non vogliamo flessibilità» ma «sì alla flessibilità interna, però in modo concordato e controllato».

A un certo punto la Fiat venne all'Accordo, e nel 1977 confermò e generalizzò questo diritto a livello di gruppo. Ogni tre mesi il delegato andava in direzione e gli davano i fogli dei tabelloni di

produzione dove c'era scritto tutto: quantità di autovetture, quantità di organico, le percentuali di assenteismo e l'organico in più. Una cosa che adesso può sembrare inaudita, ma allora era così.

La Fiat concesse i programmi produttivi, ma era restia perché sapeva che in questo modo si innescava una logica di contrattazione che per noi non si fermava mai. E la Fiat subiva sempre gli accordi, infatti diceva: «Scioperano perché vogliono una cosa, gliela diamo o non gliela diamo?», e così discutevano, si dividevano, fino a che il rapporto di forza era tale che ce la dovevano concedere.

La Fiat era restia a concedere i tabelloni dei programmi produttivi perché sapeva che se noi li controllavamo e gestivamo l'organico in linea, entravamo in una logica in cui il capo non contava più, ciò che contava era il delegato e il suo potere contrattuale col capo officina e la direzione centrale, e la Fiat sapeva che nel conoscere il rapporto produzione/organico noi non avevamo solo il controllo dei tempi, ma anche quello delle rotazioni, delle mobilità tra una linea e l'altra. E fu grazie a questa somma di fattori che nell'Accordo del 7 luglio 1977 conquistammo nuovi profili professionali di 4° livello: un

lavoratore che fa una rotazione tra le diverse mansioni, che oltre al montaggio fa anche la prima, la seconda, la terza revisione e il collaudo, e se c'è da fare una riparazione la fa accompagnando la vettura, tutto questo ha determinato un profilo di 4° livello. Ricordo che qualche sindacalista confederale diceva che eravamo pazzi a chiedere il 4° livello per il lavoro di linea, ma l'Accordo era importante non solo per l'operaio del Montaggio che acquisiva un profilo di 4° livello, ma perché ad esempio in Lastroferratura si fece la cosiddetta «linea a pettine» per cui due operai, uno di fronte all'altro, lavoravano in coppia facendo operazioni di saldatura, con le mansioni ricomposte (esecuzione, revisione, riparazione e controllo) e seguendo l'auto per una fase di lavoro di 40-45 minuti: prendevano la vettura all'inizio e la portavano fino alla fine del ciclo. Se c'era un problema, quindi, lo risolvevano subito, perché sapevano che erano loro a dover fare anche la revisione finale, e questo migliorava la qualità.

Questo portò al 4° livello e a un maggior potere di controllo e di contrattazione. E infatti, quando la produzione riprese – soprattutto quella della 127, dopo la crisi del petrolio – e la Fiat voleva che facessimo gli straordinari, noi chiedemmo

investimenti al Sud e assunzione di giovani. Lo straordinario non si fece, e ci furono scioperi con la partecipazione dei giovani dei circoli metropolitani di Torino per promuovere l'occupazione al Sud.

Siamo quindi nel 1977. A Torino c'è Sabattini, e c'è la costruzione della piattaforma per la vertenza della mezzora.

Prima della vertenza del 1977 c'è il Contratto collettivo firmato nel 1976. Il Ccnl del '76 ci diede la mezzora, ma solo in linea di principio, in maniera aleatoria, perché in sostanza non ce la fece conquistare davvero.

Quell'anno arrivò dal centro nazionale a fare un'esperienza con noi il compagno Tiziano Rinaldini, che faceva il coordinatore nazionale della Fiat auto, ed è con lui che facemmo l'esperienza del controllo operaio sulla produzione. Un'esperienza che partiva già nel marzo del 1976, Claudio invece arrivò a inizio '77 ed è con Claudio e Tiziano, e naturalmente con tutta l'Flm, che gestimmo la vertenza del '77.

Ricordo il primo ingresso di Claudio alle Carrozzerie di Mirafiori

a un'assemblea del Consiglio di fabbrica: la cosa che gli interessava, e ne rimasi positivamente colpito, era che voleva ascoltare cosa dicevano i delegati non in quanto burocrazia sindacale, ma i delegati in quanto operai, persone che lavoravano concretamente nei reparti.

C'era un'attenzione fondamentale nel suo comportamento, ascoltare per capire cosa fare. E questo atteggiamento ce l'aveva quando voleva capire qualcosa – qual era un problema, com'era un problema, come impostare una trattativa –, mi ricordo ore e ore di discussioni lunghissime in Lega, a casa, di sera dopocena quando si parlava di tutto: cosa vuol dire il lavoro in catena di montaggio, cosa vuol dire ricomporre una mansione, cos'è una saturazione, cos'è una linea. Aveva un'idea fondamentale di partecipazione: ascoltare per capire, conoscere per fare. È stato un atteggiamento molto importante nel rapporto con lui. Questo suo modo di essere ha sempre accompagnato la nostra esperienza, ed è stato un modo attraverso il quale lui ha gestito, insieme agli altri compagni dell'Flm, la trattativa e la costruzione della vertenza del '77. Uno dei punti di forza di Claudio non era solo l'autorevolezza, la capacità intellettuale (spesso i dirigenti Fiat, se si azzardavano

a fare battute in latino, venivano messi in imbarazzante difficoltà), ma la capacità di acquisire conoscenze e competenze, anche di mediazione, attraverso la discussione, il merito e anche il conflitto dialettico, per trovare delle sintesi tra le diverse posizioni, e questo gli ha dato forza, autorevolezza e riconoscimento nella gestione delle trattative.

Nel rapporto con la controparte ha avuto tanto odio, tanta virulenza perché era un sindacalista dell'Flm che sosteneva certi obiettivi che la Fiat riteneva non accettabili, ma anche tanto rispetto per la figura e la persona che era. E con la Fiat allora c'era un gran conflitto, ma era chiara una cosa: se con te era da fare una trattativa e sapeva che tu non rappresentavi veramente la fabbrica, la Fiat con te la trattativa non la faceva, o meglio, non faceva l'accordo, perché si poneva il problema che quell'accordo doveva esser «governato» e se non aveva il consenso dei lavoratori che lo dovevano gestire, allora piuttosto la Fiat quell'accordo non lo faceva.

Sabattini aveva acquisito un rapporto con noi, con gli operai, con le assemblee, una rappresentanza, un'autorevolezza che quando si stabiliva un punto di mediazione frutto del conflitto sociale, la Fiat sapeva che quell'accordo si poteva fare,

quell'accordo si poteva governare. Aveva quindi anche un riconoscimento dalla controparte, un riconoscimento in cui l'autonomia della persona e del sindacato era totale.

Questo è il valore della vertenza del 7 luglio 1977, perché fu costruita con questo approccio di partecipazione e di coinvolgimento, di democrazia, ed è stata l'ultima grande vertenza di gruppo: dentro c'erano gli investimenti, l'ambiente, le innovazioni tecnologiche, i problemi organizzativi e ambientali, pezzi di salario, la ricomposizione delle mansioni e c'era soprattutto la mezzora. Ottenere, infatti, il riconoscimento della mezzora in fabbrica significava migliori condizioni di vita, perché in fabbrica non sto più otto ore e mezza (otto di lavoro più mezzora di mensa), non più fino alle 14:30, non più fino alle 22:30, esco alle 14:00 dopo sette ore e mezza di lavoro e mezzora di mensa retribuita (mentre prima era fuori orario, non retribuita). Mi ricordo che si diceva: «Esco alle dieci, e se voglio vado al cinema all'ultimo spettacolo delle dieci e mezza», cosa che magari difficilmente si faceva per la stanchezza, ma dà l'idea.

Nel conquistare la riduzione dell'orario di lavoro in fabbrica noi volevamo mantenere il controllo sui carichi di lavoro, la giusta

distribuzione degli organici per fare la produzione e avere un ruolo come Consiglio di fabbrica che non desse alla Fiat, in una logica di scambio, una riduzione del nostro potere contrattuale. Con la Fiat si cercò un compromesso, non sulle saturazioni ma su alcuni sabati lavorativi – tre sabati –, ma il rapporto con i lavoratori era tale che quando proponemmo alle assemblee questa mediazione sui tre sabati lavorativi non riuscimmo a convincerli.

Quindi si può dire che la vertenza della mezzora è stata l'ultima vertenza di conquista, ma è stata anche la vertenza in cui la Fiat ha cominciato a maturare che il livello di potere del Consiglio di fabbrica e del sindacato era a un livello che la Fiat non poteva né condividere né subire.

La Fiat non aveva maturato un sistema di relazioni sindacali basato sull'autonomia e la costruzione di compromessi condivisi, ha sempre solo subito la contrattazione sindacale e l'ha subita al punto tale che, come ha potuto organizzare una controffensiva, l'ha fatto.

Tieni conto che rispetto a tutti i problemi legati alla prestazione lavorativa, all'organizzazione e all'ambiente di lavoro, gli operai e i delegati, l'Flm una risposta ce l'avevano, e la risposta era il

superamento del lavoro vincolato. Ci provammo anche in quella fase, con dei gruppi di discussione, ma la Fiat rifiutò quell'idea, e mise persino in discussione l'esperienza delle isole di Rivalta. Quando nel 1979 facemmo la vertenza sul superamento della linea di montaggio mi ricordo che usammo gli esempi svedesi della Kalmar e della Volvo, e facemmo anche confronti tecnici con la direzione della Fiat sul superamento o meno del lavoro vincolato, ma la Fiat non ne volle mai sapere. Non solo, ma dopo il Ccnl del 1979 – conclusosi con problemi di ordine pubblico perché facemmo più di quindici giorni di blocchi stradali a Torino – cominciai a maturare la controffensiva che con l'Ottanta ebbe epilogo, come dicevo all'inizio, e che divenne lo spartiacque della Fiat così come il biennio 1968'69 fu lo spartiacque operaio.

In questa fase va ricordata una cosa: anche oggi, nell'anniversario di questi trent'anni, tutti hanno presente i movimenti dei giovani, l'autonomia operaia, il terrorismo e così viene messa in risalto questa ricorrenza, e viene rimosso – anche dagli intellettuali di sinistra – che il 1977 è stato, insieme con gli anni a metà dei Settanta, un periodo alto di lotte e di conquiste operaie.

E qui ci fu un ruolo determinante di Claudio, sempre in un'ottica di vertenzialità ma con un'idea generale di ruolo del sindacato sui problemi della politica economica e della politica sociale. Mi ricordo lunghe discussioni in Confederazione per porre un problema di potere complessivo dei lavoratori nella capacità critica di trasformazione dei processi capitalistici.

***D.** In una vertenza molto complessa su organizzazione del lavoro, mezzora, politiche degli investimenti (per dire solo alcuni elementi) che riguardavano tutto il gruppo Fiat, come si articola la vertenza nei rapporti – soprattutto in relazione al tema della democrazia – fra Consiglio di fabbrica, lavoratori, delegazione trattante, sindacato? Dove sono le differenze con l'oggi?*

R. Il percorso della vertenza fu questo: la costruzione della piattaforma si fece sulla base di un'analisi nazionale del gruppo, un'analisi di mercato, delle innovazioni tecnologiche e delle condizioni di lavoro, e dentro vi era la vicenda della mezzora che fu un po' il paradigma di tutta quella vertenza. La

costruzione della piattaforma avvenne attraverso una discussione, e ovviamente la decisione, del Consiglio di fabbrica, del Coordinamento nazionale Fiat, dei lavoratori. La gestione della trattativa si svolse grazie a un rapporto diretto fra la delegazione trattante e il Consiglio, con molte trattative in plenaria, il che non significa che non c'erano relazioni informali, ma sempre in un rapporto

corretto con la delegazione trattante, dove c'erano i delegati nazionali e le strutture sindacali. Penso al rapporto tra la difficoltà della trattativa e la lotta, sempre gestito in un rapporto costante coi lavoratori, anche quando ci furono atteggiamenti provocatori da parte della Fiat.

Ricordo un fatto del giorno prima dell'Accordo: eravamo in piena trattativa all'Unione industriali, ed eravamo anche in piena lotta nella vertenza con la gente ai cancelli durante lo sciopero articolato; alla Fiat Iveco un alto dirigente affrontò il picchetto davanti alla palazzina impiegati con la pistola alla mano... Ci fu la reazione del picchetto, che non smobilità. La notizia arrivò subito all'Unione industriali, in piena trattativa, e come arrivò la notizia Claudio Sabbatini lasciò la trattativa accusando la Fiat di un atteggiamento inaccettabile per una

corretta relazione sindacale in una trattativa dove si stava cercando la conclusione, e dichiarò che saremmo andati tutti alla Fiat Iveco a portare la solidarietà a quei lavoratori. E andammo alla Fiat Iveco, dove Sabattini fece l'assemblea ai cancelli con gli operai del picchetto. E lo sciopero si generalizzò. Lo dico per far capire che anche in una fase così difficile il rapporto diretto con gli operai era un rapporto vero, la reazione fu determinata e durissima, e con il consenso di tutti, a tal punto che la Fiat nel pomeriggio cercò in tutti i modi di convocare la delegazione sindacale, e poi si fece l'Accordo.

Oggi io vedo una situazione completamente diversa. Completamente diversa innanzitutto perché non c'è più il Consiglio di fabbrica di allora. C'è stata la sconfitta, c'è stata la divisione sindacale e le Rsu sono state una risposta per riappropriarsi di un terreno di unità. Ma allora avevi il delegato per ogni squadra, in ogni linea, adesso invece a volte il delegato rappresenta più linee, o addirittura ci sono delle linee che non hanno il delegato. Per cui se allora per controllare un tempo nella linea ci si metteva pochi minuti, oggi una Rsu ben che vada ci mette un giorno. Questo impedisce la conoscenza e la contrattazione sulle condizioni di lavoro in termini seri e in

termini reali, per quanto uno ci metta il massimo di capacità e di buona volontà. Occorre dire che se nel 1968 la linea di montaggio era quell'ambiente infernale che dicevo prima, oggi l'ambiente non è più così – fumi e polvere come allora – però è sempre una catena di montaggio, è sempre un lavoro a cadenza predeterminata, i ritmi di lavoro sono sostanzialmente gli stessi – anzi con il tmc2 sono peggiorati – e i problemi alla salute sono diversi, ma esistono sempre e sono sempre drammatici, come i problemi articolari, le tendinite, il tunnel carpale, solo è più difficile conoscere per contrattare.

La differenza con allora è sostanzialmente questa: il sindacato è più debole perché è cambiata la struttura di rappresentanza in fabbrica; ed è diversa perché allora era acquisito un meccanismo di partecipazione, di dialettica e di convalidazione attraverso la struttura dei delegati eletti su gruppi omogenei, con un ruolo importante dell'assemblea sulle decisioni collettive. Oggi c'è una rappresentanza debole non solo perché non c'è più il vecchio Consiglio di fabbrica, ma perché assomiglia di più a una struttura del sindacato in fabbrica invece che essere la struttura dei lavoratori, che coi loro delegati costruiscono il sindacato. È rovesciata la situazione. E quando i lavoratori

vogliono avere la certezza di un diritto come la consultazione su un accordo sindacale, sembra sempre che sia un diritto da acquisire, sembra sempre che sia una cosa concessa dalle Segreterie confederali. Questo non è solo un mutamento del modo di essere, è un modo di essere che indebolisce la rappresentanza, indebolisce il rapporto di forza e indebolisce la tua capacità di partecipare.

Poi certo, un sindacato è un grande fatto sociale, democratico, io dico sempre che ci si iscrive al sindacato a prescindere, perché è uno dei pilastri della nostra democrazia. Ma più si indebolisce la partecipazione e la validazione consensuale, più si indebolisce il sindacato nel rapporto con i processi reali: questa è la differenza tra allora e oggi.

In Fiat, l'esperienza degli anni Settanta la si può leggere così: la Fiat è stata costretta a fare gli accordi sindacali per i rapporti di forza in fabbrica senza mai maturare un modello di relazioni sindacali.

Vi fu la «vicenda Verniciatura» con la messa in discussione unilaterale delle pause, poi «i 61», e infine la vertenza del 1980, dove noi capimmo quale era la posta in gioco: il potere di contrattazione e di controllo sulle condizioni di lavoro, il potere

del sindacato così concepito. Ma una parte del movimento non capì che questa era la posta in gioco, e andammo alla sconfitta. Si arrivò al punto che dopo questa sconfitta qualcuno teorizzava che era possibile un sistema di relazioni sindacali moderne, con pari dignità tra le parti, senza un sistema di rappresentanza – ad esempio come il Consiglio di fabbrica – che ti permettesse di conoscere i processi per rappresentarne la loro soluzione e quindi essere un sindacato reale, legato ai processi, con una possibilità di utilizzo dei rapporti di forza, di democrazia e conflitto sociale che permettesse la soluzione di quei processi attraverso la mediazione fra due parti che in campo si confrontano. Si teorizzò un'idea di relazioni sindacali e contrattazione tutta slegata dal reale potere di controllo, di relazioni quindi più istituzionalizzate, non basate sulla partecipazione diretta e democratica – al di là che gli accordi possono essere a volte belli e a volte meno, con molti scioperi, o pochi o nessuno.

D. *Durante la vertenza della mezzora – accennavi – gli operai iniziarono a uscire dalla Fiat mezzora prima, come forma di lotta: cosa comportò questo nel rapporto fabbrica/città?*

R. Già dai primi anni Settanta le forme di lotta uscivano dalla fabbrica. Non solo scioperi e cortei interni, ma anche cortei che entravano in città e andavano al mercato. E così si associava la lotta di fabbrica alla lotta contro il caro-vita tramite l'autoriduzione delle tariffe, oppure si facevano le manifestazioni dentro ai cortili sui problemi della casa, dell'affitto, e si andava a fare manifestazioni alla stazione ferroviaria del Lingotto per avere da parte delle Ferrovie della Regione un diverso sistema di trasporti per i lavoratori pendolari. Si faceva questo tipo di intrecci tra fabbrica e territorio.

E una delle forme di lotta durante la vertenza della mezzora fu conseguente al fatto che la Fiat non voleva applicare l'Accordo, quindi attuammo la riduzione dell'orario dall'11 settembre 1978, in base all'Accordo firmato il 3 luglio di quell'anno. Occorre infatti ricordare che nei mesi successivi all'Accordo del 7 luglio 1977, la Fiat tergiversava e cercò di aprire alcune contraddizioni tra noi coinvolgendo i livelli confederali nazionali. Allora la Flm, d'accordo con i Consigli di fabbrica, decise di applicare la riduzione dell'orario. Oltre allo sciopero interno, a

ogni turno si usciva mezzora prima, autodeterminando il risultato: prendendoci la mezzora.

Questo definì un nuovo rapporto col territorio, una nuova idea di tempo libero, di vita, una nuova idea di socialità, al punto tale che quando ottenemmo la mezzora facemmo una grande festa davanti a Fiat Mirafiori con musiche e balli.

Questa fu non solo una bella esperienza ma fu anche un'esperienza che costruì la coscienza di una conquista, l'ultima vera conquista importante.

***D.** Dalla vertenza della mezzora se ne esce anche con un turno notturno a Cassino?*

R. Mentre a Mirafiori con la riduzione della mezzora se ne uscì puliti, con più di 10.000 assunzioni, come conseguenza sia della riduzione d'orario sia delle previsioni Fiat che calcolava, sbagliandosi, di produrre 2 milioni di auto all'anno, al Sud le cose non furono tutte rose e fiori, perché la Fiat a Cassino pose la necessità di lavorare di notte. E mentre a Torino la vertenza finì in gloria, i compagni dell'Flm nazionale (in particolare mi

ricordo i racconti di Tiziano Rinaldini e di Vito Milano) ci dicevano che a Cassino gli operai non volevano lavorare di notte, ed era comprensibile perché la notte non la vuole fare nessuno, perché la notte non solo è fatta per dormire, ma lavorare a turni ti cambia proprio le condizioni di vita, e pensare di fare la notte alla catena di montaggio è ulteriormente negativo. Mi ricordo che a Cassino le assemblee e le discussioni dei compagni del sindacato che cercavano di difendere l'Accordo furono molto dure, altro che fare o non fare tre sabati qui a Torino! Furono discussioni impegnative, lunghe, dure, difficile fu il rapporto con questi lavoratori che non ne volevano sapere di fare il turno di notte.

Cassino, come Termini Imerese, era uno stabilimento giovane, con alcune migliaia di operai. E ricordo che quando si decise di contrattare gli investimenti, e la Fiat voleva aumentare la produzione al Nord – a quel tempo c'era Pio Galli e c'era Claudio Sabattini – noi chiedevamo che al Nord la produzione avesse un limite da non superare, e che fosse ridistribuita al Sud, dove c'era un grande problema di disoccupazione.

Tieni quindi presente il filo: programmi produttivi, tabelloni, tetto alla produzione, lotta agli straordinari, redistribuzione al

Sud. Di fatto è questo filo della contrattazione che ha portato a ridistribuire motori dalla Meccanica di Mirafiori a Termoli. Si utilizzò persino una vertenza di Mirafiori (alla produzione dei cambi della vettura 128) per condizionare la Fiat a spostare la produzione di motori a Termoli, anzi i delegati della Meccanica di Mirafiori fecero l'Accordo di reparto solo quando Giatti (allora coordinatore provinciale torinese), da Termoli disse che avevano sottoscritto un Accordo per 60 assunzioni.

Un mix tra nuove tecnologie, ammodernamenti organizzativi, orario, salario, quote di mercato, risposte al Sud: tutto si cercava di contrattare.

D. *Il 1977 che stai raccontando non è il Settantasette rimasto nell'immaginario collettivo e che quest'anno è stato ricordato con il trentennale. È un Settantasette operaio e di conquista. E un'altra conquista, simbolica, è la manifestazione dei metalmeccanici a dicembre a Roma, che riporta conflitto e partecipazione nelle piazze dopo che dagli scontri di marzo a Roma era stato impedito di manifestare. Che rapporto c'era fra questi due Settantasette, quello dentro e quello fuori la fabbrica?*

R. Era inaccettabile che per problemi legati principalmente al terrorismo fosse impedito di manifestare. Fu un percorso impegnativo ma alla fine premiò con quella grande manifestazione che se non ricordo male fu di 200.000 lavoratori. Nel 1977 i movimenti giovanili e le lotte operaie sono due cose separate, appariva una spaccatura radicale tra i problemi delle lotte operaie e le caratteristiche che andavano prendendo i movimenti del '77, tant'è che alla stessa manifestazione nazionale dei metalmeccanici a Roma il corteo ha dovuto difendersi, alla stazione Tiburtina, da attacchi violenti dell'Autonomia romana.

La lotta operaia, ancora in quegli anni, era una lotta non solo presente, ma centrale e che poteva servire per la saldatura con i movimenti giovanili, su un terreno molto conflittuale dalla fabbrica al sociale, ma democratico e nonviolento. La lotta di classe non è una danza per educande, contiene dentro di sé una forma di violenza, perché attraverso i rapporti di forza pone una questione di conquista; una forma di violenza, però, che come classe operaia e come sindacato abbiamo sempre mantenuto e cercato di mantenere all'interno delle regole

democratiche e di governo.

Questo non vuol dire che non ci siano stati fatti non condivisibili o anche gravi, ma ricordo anche che i padroni e l'impresa ci misero del loro per non aiutare una gestione democratica del conflitto. Faccio due esempi: quando ci furono gli incendi alla Fiat, si tenne un dibattito tra noi, dentro al Consiglio di fabbrica di Mirafiori – intendo – per vigilare in fabbrica contro questi atti provocatori che non potevano che indebolire il movimento operaio. Si discuteva perché se ad esempio si trovava in fabbrica un volantino delle Brigate rosse, di sicuro proveniva dall'interno, non era una provocazione esterna. Alla fine il Consiglio di fabbrica decise che fosse giusto vigilare, al punto tale che quando trovavamo un volantino delle Br questo faceva tre passaggi: direzione Fiat, sede sindacale e Questura. Lo si denunciava subito, non c'era titubanza, perché eravamo tutti preoccupati e coscienti della posta in gioco. E fu proprio in quella fase – ricordo – che il Consiglio di fabbrica, seppur con qualche diffidenza, decise di chiedere alla Fiat di vigilare insieme, ma la Fiat non accettò.

Poi ci fu una trattativa, nel 1979, in cui la Fiat diede chiaramente il segnale che voleva la rivincita e la nostra

sconfitta. Riguardava le nuove cabine di verniciatura: come dicevo prima, la Fiat metteva in discussione le pause unilateralmente e gli scioperi contro questo atto furono indetti in modo particolare in Verniciatura. I giovani assunti, che avevano una cultura maggiore, non ne volevano sapere della mediazione, perché da una parte stavano usufruendo delle conquiste che consideravano acquisite, dall'altra di tutto quello che veniva messo in gioco da Fiat loro non lo volevano accettare, perché veniva considerato come una messa in gioco di potere contrattuale. Mi ricordo come se fosse

oggi che il Consiglio di fabbrica, su proposta di questi giovani della Verniciatura, chiese alla direzione di andare a verificare lo stato delle cose all'inizio del turno, alle sei del mattino, per capire se era vero ciò che dicevano i giovani operai o se era vero quello che continuavano ad affermare loro. La Fiat rispose di no, e a fronte di questa dichiarazione il Consiglio di fabbrica capì che

stava iniziando una nuova fase, che la Fiat preparava una controffensiva, che regolarmente avvenne, poiché appena finì la «vicenda Verniciatura» con l'Accordo del 13 settembre 1977 iniziò la «vicenda 61». E fu proprio allora che Claudio Sabattini

tornò a seguire la Fiat, sino alla vertenza dell'80, con un incarico della Segreteria nazionale della Fiom.

La Fiat quindi usò un problema grave come quello del terrorismo per riprendersi il comando della fabbrica. Con Romiti e Callieri, scelse di tornare al dominio totale della fabbrica, alla gestione unilaterale della forza lavoro. È da questo presupposto politico che nasce la vicenda dei 61 lavoratori indebitamente accusati di terrorismo – dai processi risulterà essere un'accusa non vera. Ed è in quest'ambito che la Fiat osa proporre al sindacato di licenziare alcune migliaia di lavoratori, sostenendo che lì dentro vi erano i violenti. Noi risponderemo, Claudio in testa: «Noi non accetteremo mai di licenziare dei lavoratori, se ci sono dei problemi discutiamo insieme, ma all'interno di una corretta relazione e contrattazione sindacale, non accetteremo mai di far licenziare dei lavoratori per permettere il vostro gioco».

La Fiat aveva anche un grosso problema di competitività, e cercò di risolverlo non attraverso una corretta relazione sindacale che valorizzasse gli accordi, col superamento della catena di montaggio e le innovazioni di prodotto, ma attraverso la messa in discussione delle conquiste sindacali. Stava vivendo

una fase di enorme competitività di prodotto: dopo cinque anni che viene prodotta dai tedeschi la Golf, la Fiat ancora fa la Ritmo, un modello assolutamente non competitivo per materiali, per consumi (una vettura che pesa 150 kg in più della Golf). Cioè la Fiat, anziché recuperare una strategia di prodotto, fallisce sul prodotto e sulle previsioni di mercato e scarica i problemi di competitività che ha sui lavoratori, con licenziamenti di massa.

È da tutto questo insieme di cose che la Fiat matura i 14.000 licenziamenti e i 35 giorni.

E non è un caso che dentro ai licenziamenti dell'80 ci sono tutti i delegati delle lotte, ci sono i lavoratori più attivi, i compagni dell'Flm, ed è da qui che si arriva alla sconfitta sindacale.

Noi eravamo consapevoli che era questa la posta in gioco, e considerammo l'Accordo firmato dopo i 35 giorni un accordo che sanciva la sconfitta, a differenza delle Confederazioni che lo considerarono positivo. Mi ricordo che il Pci fece un giornalino in cui spaccettava tutto l'Accordo per convincere i lavoratori della bontà della cosa e Fausto Bertinotti, allora segretario generale Cgil Piemonte, lo giudicò un arretramento ma non una sconfitta. Invece Claudio Sabattini, Tiziano Rinaldini, Marco

Giatti, io e la stragrande maggioranza dei delegati considerammo quell'Accordo una sconfitta perché sanciva l'espulsione dalla fabbrica del sindacato.

La scelta «scientifica» della Fiat fu così chiara, al punto tale che quando si dovette gestire l'Accordo – che prevedeva mobilità e forme di rotazione limitate rispetto a quello che invece sembrava si facesse prima della marcia dei 40.000 – la Fiat non lo rispettava.

***D.** Tornando al terrorismo, come ha inciso nelle relazioni fra i lavoratori nella fabbrica, e tra i lavoratori, i delegati e il sindacato, anche nella capacità di conflitto? Quanto ha condizionato l'atmosfera e le relazioni che in un decennio si erano costruite?*

R. Il terrorismo ha rappresentato due facce della stessa medaglia, perché compiva atti intollerabili nei confronti dello Stato, e contemporaneamente spaventava e indeboliva – e non solo in termini generali – il movimento operaio, determinando anche in fabbrica preoccupazioni e paure. Non intendo paura

fisica, ma era evidente che certi atti erano oggettivamente contro di noi e così facendo indeboliva le forme di lotta, di partecipazione e di impegno. Questo non ci ha impedito di portare avanti le lotte, non ha impedito una risposta sindacale e operaia, però l'ha indebolita, non c'è dubbio.

E per quanto fosse ampia la nostra condanna nei confronti di quegli atti, era difficile la discussione coi lavoratori, con quella minoranza che affermava «Né con lo Stato né con le Br», perché non era semplice costruire una risposta di lotta dura contro il terrorismo, c'era paura.

La Fiat, in quanto parte colpita, ha utilizzato l'argomento del terrorismo contro il sindacato invece che trovare nel sindacato un interlocutore per sconfiggerlo. Non che il terrorismo non ci fosse dentro ai luoghi di lavoro, ma la Fiat, invece di riconoscere il potere sindacale per risolvere i problemi attraverso la contrattazione, e attraverso questa isolare e sconfiggere violenza e terrorismo, ha usato la violenza nei cortei e il terrorismo per mettere in discussione gli Accordi sindacali, per espellere le avanguardie, per espellere gli iscritti al sindacato allo scopo di indebolire il potere del sindacato nella fabbrica.

D. *Dopo il 7 luglio 1977, grazie all'Accordo entrano in fabbrica il 4,4% in più di lavoratori. Sono giovani, spesso donne, acculturati (molti avevano fatto le superiori o l'università). Che rapporto si crea fra questa nuova generazione operaia e quella che aveva fatto le lotte per tutti gli anni Settanta, e con il sindacato?*

R. Poiché dopo la crisi del 1973-'74 la Fiat non assunse più nessuno, fra la generazione del 1968-'69 e quella del 1978-'79 ci fu un vuoto generazionale. Una delle difficoltà era tramandare la memoria da una generazione all'altra – per memoria intendo l'esperienza sul lavoro, del suo valore – e questi vuoti crearono una discontinuità forte nell'esperienza concreta e quotidiana della fabbrica. Questo è un primo problema, che va abbinato anche al fatto che la fabbrica nel frattempo era cambiata con l'introduzione delle tecnologie.

Le nuove generazioni arrivarono tramite il collocamento, quindi non era l'azienda che decideva chi entrava in Fiat, ma la graduatoria. La nuova generazione che è entrata, e lo si vedeva

anche nei passaggi elettorali del Consiglio di fabbrica, ha creato un interesse e una saldatura con la vecchia generazione. O meglio: in alcuni reparti si è creata immediatamente una saldatura, di solito perché una serie di operai giovani venivano comunque da un'esperienza sociale, politica all'interno delle scuole o da esperienze di movimento. Contemporaneamente c'è stata anche una difficoltà di dialogo tra il modo di sentire, di approcciarsi ai problemi, perché l'approccio non era lo stesso: non derivava da una certa condizione di lavoro, da un'esperienza di contrattazione, da un'idea di contrattazione sindacale e quindi dal ruolo di un Consiglio di fabbrica che puntava all'accordo. Le difficoltà di dialogo maggiori erano sulle forme di lotta: più dura o meno dura, se il corteo doveva essere gestito in un modo o in un altro, o se era giusto firmare un accordo. A volte c'era conflitto fra la generazione consolidata e quella nuova, e a volte questo corrispondeva ai diversi percorsi politici. Le discussioni sulle forme di lotta a volte diventarono prevalenti.

In questo la Fim ha sempre avuto l'idea di una gestione democratica delle forme di lotta e comunque di concordarle insieme. La Fim è sempre stato un luogo di discussione, ma con

l'obiettivo di assumere le posizioni degli operai. Noi non abbiamo mai escluso, nei momenti caldi delle vertenze, di gestire forme estreme. Faccio un esempio: mi ricordo bene che poteva capitare che mi chiamassero dalla fabbrica alle 6:05 dicendo che la Fiat aveva spostato unilateralmente degli operai da una linea all'altra, la squadra aveva scioperato e l'azienda aveva fatto la «mandata a casa» o «la messa in libertà» di tutti; a quel punto occorreva gestire la lotta in modo da far rientrare la «mandata a casa», gestendo lo sciopero di quella squadra, magari facendo due ore di sciopero e cercando di tenere tutti dentro. Questo non era sempre possibile, perché nella «messa in libertà» che la Fiat faceva potevano esserci dei delegati o delle squadre che volevano lo sciopero dappertutto e allora lo sciopero si generalizzava, e anche allora l'idea era di fare il corteo in tutta la fabbrica, e casomai portare il corteo fuori, per poi rientrare, invadere il territorio, farci sentire all'esterno. In tutto ciò Sabattini, anche quando non era presente alle forme di lotta, voleva però sempre sapere il modo in cui era stata decisa, e come veniva poi gestita la trattativa rispetto ai punti di caduta del contratto, ma sempre dentro a un'idea di discussione, di ricomposizione e di autonomia della

lotta, senza soffocarla o disconoscerla. E comunque la cosa chiara che Claudio ha sempre avuto anche nella gestione tattica era il rapporto tra la lotta, la fase acuta della lotta, la trattativa e il punto di caduta, e il punto di caduta con il consenso legato alla forma di lotta e alle aspettative dei lavoratori.

Io con Claudio non ho mai vissuto una trattativa slegata dalla realtà della fabbrica e dalle forme di lotta. È sempre stata una discussione politica e continua sulla tattica, su come gestire e come concludere una forma di lotta nel momento in cui si poteva fare l'accordo, la convinzione la si costruiva nel processo di partecipazione e di maturazione collettiva, soprattutto nel ruolo della delegazione trattante, nel dibattito nel Consiglio di fabbrica, nelle assemblee.

E se guardo le vicende sindacali di oggi, come il protocollo governo-sindacati, senza una consultazione sulla piattaforma, senza una lotta per sostenerla, con l'assenza di autonomia della Cgil per la presenza del «governo amico», mi rendo conto di quanto manchi la figura di Claudio per una battaglia di reale autonomia e indipendenza della Cgil dai governi e dai padroni.

Interventi

Fabio Carletti, *delegato – Consiglio di fabbrica Fiom
Fiat Iveco*

Il mio contributo alla discussione ha al centro la figura di Claudio Sabattini ed è riferito all'esperienza che feci alla SPA Stura nella lotta per il rinnovo dell'integrativo Fiat del 1977.

In quell'epoca la SPA era uno stabilimento che occupava circa 12 mila dipendenti, impegnati nella produzione di veicoli industriali pesanti. La produzione riguardava l'intero ciclo: la Meccanica, con l'assemblaggio del motore e la produzione dei suoi componenti basilari (basamenti, alberi, teste, vari acciai, alluminio, ghisa); la Carrozzeria, con la lastratura, la verniciatura e l'assemblaggio delle cabine; i telai, con il loro allestimento; il montaggio finale del carro.

Per un raffronto con la realtà odierna ricordo sommariamente che l'occupazione oggi è di circa 2 mila cinquecento lavoratori addetti alla produzione delle parti meccaniche dell'autocarro (ponti, motori, cambi).

A quel tempo la Fiom era l'organizzazione sindacale largamente maggioritaria all'interno dello stabilimento, i delegati Fiom nella loro maggioranza erano iscritti al Pci e avevano una vera e

propria egemonia culturale all'interno della fabbrica.

Con questa caratteristica di uomini del sindacato, fortemente ancorati al partito, abbiamo sempre avuto un rapporto assai dialettico con i gruppi dirigenti sia del sindacato (la Flm) che del partito.

Altra nostra caratteristica è stata quella di un rapporto molto competitivo con le compagne e i compagni di Mirafiori con i quali ci contendevamo la capacità di mettere in campo i migliori rapporti di forza nell'ambito delle lotte a sostegno delle iniziative sindacali e politiche.

Voglio però ricordare che questa "rivalità" non ci ha impedito di essere l'unico stabilimento Fiat che nel 1980, cogliendo il valore generale di quella lotta, ha scelto di assumere tutte le indicazioni di lotta indicate dal coordinamento Flm Fiat, fino a determinare il blocco dei cancelli dello stabilimento SPA per venti giorni.

Con questo spirito ci siamo approcciati alla vertenza Fiat del 1977, una vertenza difficile fin dalla sua costruzione con la scelta di non fare del salario il suo asse portante ma scegliendo la strada degli investimenti e delle condizioni di lavoro.

Sta di fatto che nella primavera del 1977 era del tutto evidente che la vertenza stentava a decollare per le resistenze che la Fiat opponeva alle richieste sindacali. La Fiat infatti scelse da subito la strada dello scontro e i primi a farne le spese furono alcuni lavoratori, delegati dello stabilimento del Veicolo Industriale di Cameri, licenziati a ridosso di uno sciopero.

Se mi è concesso un ricordo personale, fu in un'assemblea a sostegno di questi compagni licenziati che incontrai per la prima volta Claudio e ne colsi immediatamente il valore, soprattutto per la cultura che traspariva nel suo parlare.

Fu quella l'occasione in cui come delegati della SPA Stura segnalammo a Claudio la richiesta che ci era pervenuta dai lavoratori di intensificare le lotte per ottenere il rinnovo dell'integrativo.

Scegliemmo insieme di organizzare alla SPA uno sciopero di 3 ore per fare un'assemblea pubblica con i partiti politici e recuperare attenzione sulla vertenza in atto. L'iniziativa andò benissimo, l'adesione allo sciopero fu altissima, come sempre per altro; tra i partecipanti voglio ricordare Gian Carlo Pajetta e Minucci per il Pci e Vittorelli direttore dell'Avanti per il Psi.

Successivamente, dando seguito alle indicazioni del Coordinamento Fiat, furono indetti scioperi con il presidio delle porte con l'intento di bloccare le merci.

Anche queste iniziative segnarono una grande presenza dei lavoratori e fu questa l'occasione che ci portò dopo una forte discussione con i lavoratori a prendere in considerazione la possibilità di una lotta prolungata nel tempo che con 3 ore di sciopero al giorno per ogni turno di lavoro ci consentisse di bloccare i cancelli.

Discutemmo la proposta con i compagni del "Nazionale" e con Claudio che periodicamente veniva a Torino per le trattative che si svolgevano in via Vela, anche all'ora sede dell'AMMA, e insieme decidemmo di provare.

Fu un'esperienza esaltante, personalmente la considero il momento più alto di partecipazione democratica dei lavoratori ad una lotta.

La fabbrica sembrava governata da un orologio invisibile che faceva sì che un gruppo di squadre si fermasse dalle ore 6 alle ore 9 altre dalle 8.30 alle 11.30 altre ancora dalle 11 alle 14 e con questo schema e altri orari nei turni seguenti.

Centinaia di lavoratori ad ogni cancello della fabbrica con Claudio che quando non impegnato direttamente nelle trattative veniva a parlare con i lavoratori e con noi per verificare l'andamento della lotta, o come si diceva ai quei tempi lo "stato del movimento".

Questa forma di lotta innervosì molto la direzione Fiat sia per la forte adesione dei lavoratori, sia per la durata, venti giorni, notte e giorno, sia, se posso dire, anche per l'intelligenza con cui veniva fatta: non uscivano merci ma si garantiva l'approvvigionamento merci per la produzione.

Sta di fatto che il pomeriggio del 6 luglio l'amministratore delegato dei "Veicoli Industriali" scelse di forzare il picchetto di una porta secondaria accompagnato da una squadra di sorveglianti armati di pistola malmenando alcuni delegati.

La risposta fu duplice. Una, al tavolo di trattativa dove Claudio Sabattini interruppe immediatamente il confronto con l'azienda, dichiarandosi disponibile a riprenderlo solo a condizione della conclusione positiva del negoziato. La seconda, in fabbrica dove appresa la notizia tutti i lavoratori scesero immediatamente in lotta per raggiungere il luogo dell'incidente e per ribadire a modo loro la necessità di avere il rinnovo del contratto. È

meglio soprassedere sui dettagli delle forme di lotta messe in atto in quelle ore.

La conclusione è nota: nella notte la Fiat fece di tutto per riprendere la trattativa che si concluse con la firma alle condizioni volute dal sindacato. Alle 5.30 del mattino si distribuirono i volantini che riportavano i punti dell'accordo.

Non vorrei però trasferirvi una visione edulcorata e agiografica del rapporto tra Claudio Sabattini e il consiglio di fabbrica o i lavoratori: in quella vertenza infatti come in successivi momenti di discussione non mancarono momenti di discussione e confronto anche aspro.

Ne voglio ricordare almeno due: il primo riferito alla stessa conclusione della vertenza del '77 dove la SPA fu l'unico stabilimento a patire nell'accordo la dismissione di alcune produzioni ancor che obsolete; il secondo riferito alla successiva vertenza Fiat quando come delegati Fiom eravamo convinti della necessità di aprire una fase di vertenze settoriali ma Claudio era assolutamente contrario a questa possibilità in quanto temeva che la disarticolazione del Coordinamento Fiat si traducesse in un grave indebolimento nelle capacità di lotta.

Il tempo ha confermato che aveva ragione lui, ma va ricordato che in quella fase le discussioni, anche quelle più accese, erano un elemento fondamentale della vita sindacale.

Credo sia giusto ricordare in quell'ambito il contributo straordinario dato dal compagno Tiziano Rinaldini che a quel tempo per la Fiom aveva il ruolo di responsabile nazionale del coordinamento Fiat e che pazientemente ha dovuto ricucire tutte le tensioni e tutte le bizzarrie che come delegati portavamo alla discussione.

Pur con queste precisazioni per me l'esperienza della vertenza Fiat del 1977 fu straordinaria, dettata soprattutto dall'incontro con Claudio Sabattini e i lavoratori della SPA. Non trovo le parole appropriate ma era chiaro che i lavoratori avevano intuito in Claudio una persona che stava davvero dalla loro parte, una persona che li "amava" e di cui ci si poteva fidare. Ed era altrettanto chiaro che Claudio aveva visto in quei lavoratori gente solida, convinta e disponibile davvero alla lotta per ottenere il risultato.

Questo legame è sancito da un episodio preciso. Claudio Sabattini tornò alla SPA Stura per un'assemblea dopo gli anni Ottanta dopo il suo ritorno a Torino nella CGIL Piemonte; salì

sul rimorchio del camion che si usa per le assemblee generali con tutti i lavoratori alzando la mano, salutò, e disse "sono tornato". Lo accolse l'applauso caloroso di tutti; in quell'applauso c'era tutto l'affetto verso un dirigente sindacale di cui ci si poteva davvero fidare.

Concludendo voglio dire ancora una cosa. Dobbiamo ringraziare Claudio per quanto ci ha insegnato ma soprattutto per quanto ha fatto anche nell'ultima fase della sua esperienza sindacale; con il suo agire è riuscito a ridare un'identità ad un'organizzazione che dopo la sconfitta degli anni Ottanta aveva completamente perso. È stato un percorso difficile, faticoso, ma è grazie a quel suo lavoro che ora noi tutti possiamo tornare ad essere orgogliosi di essere militanti della Fiom.

Antonio Falcone, delegato Flm

Sono entrato in Fiat l'8 maggio del 1968. Ormai sono passati 40 anni, c'era il Maggio francese, la rivolta degli studenti, che arrivò prima di quella degli operai.

Quando entrai in Fiat provenivo da un'esperienza di lavoro di 5-6 anni ad Asti, dove abitavo e abito tuttora: era una fabbrica piccola, di 10-15 lavoratori, non si bollava neanche la cartolina, tanto per spiegare la differenza tra una «metropoli» come la Fiat e una piccola fabbrica.

Quando sono arrivato in Fiat non ero iscritto a nessun sindacato, pur avendo votato sempre a sinistra, per il Partito comunista. Non avevo nessuna coscienza di classe nella fabbrica da cui provenivo, nella quale c'era un solo iscritto al sindacato: era un operaio già anziano, iscritto alla Cgil, ma nessuno lo sapeva. Io l'ho saputo per caso da un'altra persona, questo operaio si chiamava Anselmi: era un gran lavoratore che si era iscritto per motivi suoi, di coscienza, ma riteneva di non farlo sapere, era quasi un iscritto clandestino. Io allora avevo un'idea sbagliata: pensavo che un non iscritto a un sindacato o a un partito avrebbe avuto dei vantaggi di assunzione in

qualunque fabbrica facesse domanda. Addirittura, quando c'erano dei dibattiti politici, non li seguivo, l'unico che riusciva a coinvolgermi era Giancarlo Pajetta, perché quando lo sentivo parlare era talmente coinvolgente che non riuscivo a staccarmi dal televisore.

Entrai alla Fiat – dicevo – che era l'8 maggio del 1968, e questa data la ricordo bene in quanto coincide con la festa del patrono del mio paese, dove si festeggiava beatamente mentre io entravo in Fiat, in un mondo totalmente sconosciuto che quasi faceva paura; una fabbrica enorme con linee di montaggio enormi, scintille da tutte le parti, perché io andai in Lastroferratura, dove si saldavano le scocche con delle puntatrici chiamate multiple: facevano delle scintille che i primi tempi si aveva paura di bruciarsi, le canottiere venivano un po' bucherellate dalle scintille della saldatura.

I ritmi di lavoro, inutile dirlo, erano altissimi, e insostenibili per i nuovi assunti, ritmi elevati per chi proveniva dal Sud o da esperienze lavorative diverse; dove lavoravo prima, nella piccola fabbrica, si lavorava praticamente da fermi, in Lastroferratura dovevi fare il lavoro con una linea che ti passava davanti in pochi secondi ed era molto difficile e faticoso. Se ho

superato la prova in quel periodo lo devo alla solidarietà di altri nuovi assunti, assunti come me circa due mesi prima. Vorrei ricordare un compagno di lavoro, pugliese come me, che aveva più o meno la mia età e ogni volta che andavo in difficoltà – a quel tempo si diceva «imbarcarsi» sul lavoro – mi aiutava prima che intervenisse l'operatore, che oltre a dare qualche cambio fisiologico si preoccupava di intervenire quando un operaio non riusciva a portare a termine il lavoro. Grazie al suo aiuto riuscii a superare la prova. Il caposquadra si era avvicinato e mi aveva detto: «Hai dodici giorni per superare la prova, se la superi e impari il lavoro assegnato sarai preso a tempo indeterminato, ma se non ci riesci non sarai confermato»; in realtà confermavano quasi tutti, allora c'era tanto bisogno di manodopera fresca e giovane e quasi tutti, che io ricordi, furono confermati. I ritmi erano elevati, il lavoro terminava alle 14:30, era il periodo delle 48 ore, quando il sabato festivo non esisteva. C'erano le Commissioni interne – parlo sempre del 1968 – ma non avevano nessun potere sui ritmi di lavoro, li decideva la Fiat; la linea a volte per guasti tecnici si fermava e con questo si determinava nei fatti un temporaneo e gradito riposo, però dopo che la linea veniva riparata il caposquadra,

per recuperare la produzione persa, modificava la velocità della linea e quindi i ritmi di lavoro aumentavano e diventavano infernali; ma nonostante questo sono riuscito a superare la prova e sono stato confermato.

A distanza di quaranta anni vivo un piacevole ricordo: fu una sorpresa quando si fece il primo sciopero interno di solidarietà con i lavoratori di Battipaglia che scioperavano, perché già allora si prospettava la chiusura dei tabacchifici che erano diventati improduttivi, e là la polizia aveva sparato ed erano morte un paio di persone. Ricordo una donna che aveva avuto la sfortuna di essere alla finestra, spararono in alto e questa donna morì; un altro – mi sembra – fu ucciso davanti a un cinema, anche questo accidentalmente. C'erano stati due morti e il sindacato aveva proclamato un quarto d'ora di sciopero all'interno della fabbrica. Ricordo benissimo che il caposquadra passò, eravamo fermi e lui chiese: «Scioperi?». Quelli che scioperavano li metteva da una parte e quelli che non scioperavano li metteva all'interno della linea, cercava di intimidirti per non farti scioperare. Nessuno dei compagni di lavoro mi aveva detto di scioperare, ma io istintivamente avevo scelto di stare da quella parte. Quindi da solo, con la sola

possibilità di entrare in fabbrica, la mia coscienza ha cominciato a maturare in modo diverso. Lo sciopero riuscì, ma alcuni operai non scioperarono, ovviamente, poi, dopo l'autunno, ci fu il rinnovo delle Commissioni interne e lì ci furono tanti operai che fecero passare la voce di andare a votare, e di votare la Fiom. Per la prima volta la Fiom ebbe una grossa affermazione e conquistò la maggioranza e ricordo per la prima volta la felicità e la speranza di tanti lavoratori, perché allora l'affermazione di una organizzazione come la Fiom era un po' come quando si votava per il Partito comunista: si collegavano le due cose e lo si vedeva più come un riscatto sociale che economico, lo si viveva come un riscatto nel nostro intimo. Il voto alla Fiom e al Partito comunista coincideva col cambiamento e il miglioramento di vita di ogni lavoratore che esprimeva l'orientamento di voti in questa organizzazione. E questa cosa qua inconsciamente io l'ho mantenuta, persino quando poi nel 1971 mi votarono delegato e non era più possibile votare la Fiom perché esisteva già l'Flm, io inconsciamente scrivevo sulla delega sindacale «Fiom», e un compagno me la cancellò dicendomi che non era più possibile scrivere Fiom ora che c'era l'Flm.

Ma prima di arrivare al '71 vorrei citare ancora come la grande fabbrica trasformava gli operai, con condizioni di lavoro che non erano certamente umane. Prima del '71 ci fu lo sciopero per le pensioni che si svolse all'esterno. Era il novembre del '68, arrivai davanti alla Porta 1 e c'erano già i lavoratori che facevano il picchetto e c'erano anche tantissimi studenti; io mi schierai subito con chi scioperava, e quando qualcuno tentò di entrare gli lanciarono delle monetine, in ogni caso erano pochissimi. Rimanemmo lì parecchio tempo e poi tutto finì con gli scontri tra la polizia e gli studenti (ma anche con qualche operaio che si era unito agli scontri); comunque lo sciopero era riuscito benissimo. E qui poi arrivò il '69, quando le lotte hanno avuto la funzione e il volume che tutti sappiamo. Nel '71 gli operai mi proposero come delegato e mi votarono; io non ero ancora iscritto a nessun sindacato anche se le lotte le avevo fatte tutte, comunque non avevo una coscienza sindacale e nemmeno politica per il tipo di sindacato di allora (il sindacato di allora era un'altra cosa, perché aveva la funzione di cambiare la situazione e gli uomini con la coscienza di classe e affrontare i problemi non solo tuoi ma anche quelli degli altri, sia di lavoro sia sociali, trasformare le persone in meglio).

La mia entrata nel sindacato contribuì a farmi scoprire cose di economia che altrimenti non avrei mai potuto capire, perché i miei studi si fermavano alla terza media; però stando nel sindacato, leggendo spesso i giornali, coi dibattiti sindacali, si riusciva a capire come funzionava l'economia e molte volte come fosse legata a filo doppio con la politica. Fu una mia personale conquista, e di migliaia di lavoratori in Fiat (ma non solo in Fiat), dovuta anche a figure storiche indimenticabili come Claudio Sabattini e altri.

La riduzione della mezzora, all'interno di queste conquiste, fu davvero fondamentale, e vi spiego perché. Faccio una premessa: facevo il pendolare tra Asti e Torino, si partiva alle 4:15 da Asti e si arrivava alle 17:00, ma dopo che andò in vigore la mezzora noi pendolari riuscivamo ad arrivare a casa dalle nostre famiglie quasi due ore prima, e se non si spiega bene questo, non ci si rende conto di cosa ha significato una mezzora di lavoro in meno, anche dal punto di vista sociale. Allora si stava fuori di casa 12-13 ore per poterne lavorare 8, e credo che la funzione di certe idee illuminanti fu che, oltre a essere economicamente vantaggiose per il lavoratore, gli permettevano di stare di più in famiglia, di guadagnarci in

salute e così via.

Ritengo che sia stata una delle più grandi conquiste, però prima che si arrivasse a questa cosa c'era stato il controllo dei delegati sul ciclo produttivo e non solo, cambiò anche la fabbrica, infatti le più numerose ore di sciopero credo siano state fatte per l'ambiente di lavoro. Le Verniciature, ad esempio: erano dei luoghi dove gli operai venivano chiamati «le cocorite», perché uscivano dalla cabina di verniciatura con addosso le vernici che venivano date sulle auto di vari colori. Alla fine del periodo delle conquiste i lavoratori non entravano più in cabina, e se si è potuti arrivare a questo è stato grazie ai lavoratori, all'organizzazione esterna del sindacato e ai delegati all'interno della fabbrica, che hanno cambiato radicalmente la fabbrica e l'ambiente di lavoro.

Tanto per rendere l'idea, intorno al 1978-'79, ero già delegato da 7-8 anni, se mi avessero chiesto di andare a lavorare alle Ferrovie, che allora era uno dei lavori più ambiti, avrei rifiutato pur sapendo che lì avrei fatto meno fatica. Qualcuno potrebbe dire che avrei rifiutato perché facevo il delegato e lavoravo meno, ma non è vero! Io ero uno di quelli che, pur avendo la possibilità di avere degli incarichi di organizzazione del lavoro,

di usufruire di 4 ore di permesso sindacale al giorno per svolgere le attività sindacali, preferivo non usufruirne per lavorare e stare in mezzo ai lavoratori, perché non mi costava più fatica come un tempo lavorare nel ciclo: con il controllo operario i ritmi del lavoro erano cambiati quasi dappertutto. Mirafiori, essendo una metropoli, aveva posti controllati dai delegati ma anche angoli della fabbrica dove il delegato non riusciva a far applicare gli accordi, perché molte volte il delegato non aveva le capacità o l'appoggio totale della squadra. Non tutte le squadre infatti erano uguali, anche io all'inizio non riuscivo a far scalare tutte le produzioni dovute ai guasti; e qui va fatta chiarezza, perché mentre fino al 1968 il capo aumentava la linea per recuperare i guasti, dopo che il sindacato prese il controllo della produzione, quando la linea si rompeva gli operai automaticamente scalavano i pezzi che avrebbero dovuto fare mentre la linea era guasta, quindi a volte si finiva prima il lavoro e le condizioni in fabbrica erano migliori. Questo fino all'Ottanta, dopodiché cambia tutto.

Nella mia esperienza, di Claudio Sabattini mi ricordo una guida politica sindacale che possiamo paragonare a delle grandi figure che oggi non ci sono più, per il seguito, il rispetto, la fiducia che

questi compagni davano, e che oggi non esistono più anche perché è cambiato il sistema sindacale. Non dico che oggi le persone che guidano il sindacato o i partiti non siano valide, solo che viviamo

in un'epoca completamente diversa.

Io allora mi sentivo senz'altro «classe», che per me significava quello che Luciano Lama spiegò in uno dei suoi tanti interventi: diceva che sei una classe se riesci a difendere non solo i lavoratori uguali a te, ma anche quelli di altri strati sociali, tant'è vero che abbiamo lottato per avere più lavoro nelle fabbriche al Sud. Quando uno è «classe», cerca di far elevare quelli che sono in basso, appunto noi lottammo (rinunciando per tanti anni, per tutti gli anni Settanta, alle possibilità che avevamo di ottenere maggiori aumenti salariali, perché avevamo una forza contrattuale enorme) per ottenere lavoro nelle fabbriche al Sud, vedi l'Alfa Romeo in Campania, vedi la Fiat a Termini Imerese o a Cassino.

E dopo la lotta del 1977 ci fu quella per il Contratto nazionale del '79: in quella lotta si vinse con lo sciopero a oltranza e con i blocchi stradali; allora c'era il sindaco Novelli a Torino che aveva messo i pullman a disposizione dei lavoratori della Fiat Mirafiori

per quando un gruppo di lavoratori si voleva recare in Rai o in Provincia o in Regione, e alla fine i padroni furono costretti a firmare il contratto dei metalmeccanici, per cui io ritengo che quella fu un'esperienza di autonomia operaia dei delegati per me indimenticabile, anche se nessuno ne parla.

Penso che sia giusto che si parli molto sui giornali e in televisione di sicurezza e morti sul lavoro, è importante che se ne parli, però io ritengo che se non c'è una coscienza e la possibilità che i lavoratori, nel proprio posto di lavoro, possano fare in modo che quando ritengono un lavoro pericoloso, non lo facciano, non si risolverà mai in modo definitivo questo problema. Deve essere il lavoratore ad avere la possibilità di dire: «No, questo è un lavoro pericoloso e non possiamo e non dobbiamo farlo».

Giuseppe Bognesi, delegato Flm

Il mio contributo al dibattito non può che riguardare la mia esperienza. Sono andato a lavorare alla Lastroferratura della Fiat Mirafiori nel '66 e sono stato uno dei delegati sindacali del '69. Proverò a testimoniare cosa era per noi delegati, almeno dal mio punto di vista, il controllo operaio.

Tra il 1974 e il '76, nelle officine, con l'installazione di nuove tecnologie erano già in corso cambiamenti: l'imbastitura della scocca, l'impianto dei mascheroni tramite la saldatura robotizzata, il robogate. Alla Fiat interessava solo una cosa: realizzare la produzione, il conteggio; non ci dicevano come fare le vetture, le eventuali variabili di produzione, perché accadevano e perché un operaio veniva spostato di squadra secondo i bisogni di produzione della Fiat. Assegnavano i tempi, le saturazioni e gli organici e decidevano come e dove spostare gli organici secondo il fabbisogno delle diverse linee e modelli, determinando così processi di mobilità interna non settimanalmente, ma giornalmente. Il tutto veniva deciso unilateralmente dai capi, a volte il delegato veniva avvisato il giorno prima, più spesso il giorno stesso a inizio turno. Veniva

messa in atto una mobilità selvaggia.

Il problema non era tanto di dover produrre di più con meno organico, ma il fatto che un operaio non sapeva quale era la sua squadra o la sua officina e cambiare continuamente posizione di lavoro creava disagio. Questa mobilità riguardava a volte 1-2 operai, altre volte 7-8 su un organico di 45 persone. Erano le prime forme di flessibilità unilaterali.

La mobilità era a volte comprensibile, ad esempio quando c'erano problemi di rifornimento di particolari: ricordo che dalla linea della 132 gli operai venivano spostati dove la produzione tirava di più, ma per noi delegati questo doveva essere prima discusso con il Consiglio di fabbrica. In realtà la direzione spesso usava la mobilità o perché c'erano stati problemi tra l'operaio e il capo o perché vi era stata una contestazione delle condizioni di lavoro, di come si lavorava in linea, e questo per noi era inaccettabile. Se il capo non motivava le ragioni dello spostamento di un operaio tra una linea e un'altra, allora il sospetto era che non ci fosse una esigenza produttiva ma solo una volontà di repressione, invece non si discuteva seriamente dei problemi reali, come ad esempio i bilanciamenti delle produzioni e degli organici, i rifornimenti, i problemi

organizzativi, l'ambiente di lavoro, ma la Fiat non voleva contrattare queste cose. Da qui nacque una discussione tra operai e delegati su cosa fare, perché occorreva costruire unità nel Consiglio di fabbrica, quali risposte dare e come rispondere a questi soprusi.

Contro l'atteggiamento della Fiat nacquero scioperi e blocchi a livello di squadra e di linea, anche perché il lavoratore non voleva perdere l'appartenenza alla sua squadra, al suo delegato: l'unità della squadra era per gli operai molto importante. A volte capitava che un singolo delegato dicesse: «Nessuna mobilità, punto e basta» e poteva decidere lo sciopero della propria squadra, fermando tutta la linea e di conseguenza coinvolgendo il ruolo di tutto il Comitato d'officina e anche del Consiglio di fabbrica. Ma un delegato da solo non faceva il Consiglio di fabbrica, che invece contrattava tutti i problemi: i motivi, i criteri, le mansioni coinvolte ecc. Contestavamo l'azienda sulle questioni di metodo e di merito: volevamo essere informati, conoscere i programmi di produzione per un periodo medio-lungo. Avere i dati dei programmi produttivi significava infatti prevedere la quantità produttiva per un arco di tempo, discutere e risolvere i problemi

organizzativi a monte e a valle e stabilizzare gli organici.

Dovete tenere presente che i delegati erano eletti in ogni squadra, e noi oltre a conoscere la nostra squadra ci sentivamo una comunità, conoscevamo tutto quello che succedeva, proprio per come erano concepiti il delegato di gruppo omogeneo e il Consiglio di fabbrica: quantità di organici, nome e cognome di ogni operaia e operaio della squadra e dei sostituti assenti, cosa succedeva tra una squadra e l'altra, che mansioni svolgevano. Se la Fiat spostava uno da una squadra all'altra o da una linea all'altra, i delegati avevano il controllo assoluto dell'organizzazione del lavoro. Infatti molti di noi delegati descrivevamo giornalmente tutto quello che succedeva, facevamo la mappa: quanto organico era presente e assente, descrizione del ciclo produttivo, problemi ambientali, categorie; stavamo in contatto tra reparti di tutto il settore, facevamo riunioni e assemblee.

Per noi i programmi produttivi dovevano essere realizzati con un organico che comprendesse come maggiorazione tutte le coperture degli assenti (non solo malattia e infortuni, ma anche la media delle assenze per maternità, per l'uso delle 150 ore di diritto allo studio) e, una volta controllati i tempi di lavoro,

l'organico doveva essere vero altrimenti ci sarebbe stato un peggioramento delle condizioni di lavoro. Un altro esempio: avevamo un Accordo sulla rotazione per acquisire – in un percorso professionale – il passaggio dal 3° al 4° livello. Con la mobilità unilaterale la Fiat non permetteva di completare il percorso verso la categoria più alta e spostava il lavoratore facendogli perdere il diritto, quindi i programmi produttivi non erano solo un fatto di bilanciamento di organico, ma una possibilità di crescita professionale reale.

L'esperienza dei programmi produttivi nasce in Carrozzeria Mirafiori: va detto che una parte del Consiglio di fabbrica non voleva affrontare l'idea di contrattare i programmi di produzione con il padrone e diceva che non si doveva spostare nessuno, se serviva organico, che assumessero al collocamento. Nel Consiglio di fabbrica e nella stessa Flm, infatti, esistevano anime e idee diverse, la discussione non sempre è stata semplice, non era un confronto a tavolino, ma reale: sempre in mezzo ai problemi, tra uno sciopero e l'altro. Un ruolo determinante di coordinamento per trovare una posizione unitaria lo ha svolto la 5° Lega Flm con Pregnolato, Torresin e Vito Milano: la scelta fu rivendicare la conoscenza dei

programmi produttivi per un controllo del ciclo, delle condizioni di lavoro, per l'occupazione, per l'intervento sull'organizzazione del lavoro e per il reale controllo delle saturazioni. Senza questa carta sapevamo di non essere in grado di esercitare un vero controllo, potevamo sempre scioperare, sì, ma il nodo era conoscere preventivamente gli obiettivi produttivi e le conseguenze che avevano sul lavoro per essere realizzati. Volevamo saper gli affari della Fiat in modo che non facesse quello che voleva nei reparti.

Il Consiglio di fabbrica trovò la sua unità: la Fiat a quel punto non ha più cercato di spaccare i delegati, durante le trattative in fabbrica la direzione voleva dare i dati dei programmi produttivi per brevi periodi, noi volevamo i dati trimestrali, e sapevamo che difficilmente poteva rifiutare le proposte del Consiglio di fabbrica legate alla necessità di lavorare meglio. E se ci fossero stati cambiamenti nei programmi, li avrebbero discussi con noi, ovviamente preventivamente. Questo ha permesso tutta una dinamica di discussione continua sul lavoro tra lavoratori e delegati nella linea, tra delegati d'officina, con la Lega (terminato il turno di norma non si andava a casa se prima non si passava in 5° Lega per fare il volantino), nelle

assemblee: su come si lavorava e si doveva lavorare, arrivando a coinvolgere tutto il Consiglio di fabbrica della Carrozzeria, allora composto di 200 delegati sugli 800 della Fiat Mirafiori.

La Fiat ha dovuto cedere alle richieste dei delegati, c'era un sindacato unito, la cui forza era basata sul Consiglio di fabbrica fatto di delegati eletti direttamente su scheda bianca.

Il 12 giugno 1975, tra l'esecutivo del Consiglio di fabbrica e la direzione Fiat guidata dal dottor Bellusci, si arrivò all'Accordo, fu chiamato «l'Accordo dei 12 punti» (riguardava i programmi produttivi per le linee della 131, 132 e 127, le medie di assenteismo, l'ambiente, le categorie ecc.). A questa intesa ne seguì un'altra tra direzione e Consiglio, quella del 4 dicembre 1975 sulla rotazione programmata alla Lastroferratura, cioè le lotte per le 1.000 vertenze del '75, lanciate dalla Flm a livello di reparto in tutta la Fiat, che davano i loro frutti realizzando molti accordi di officina e settore in tutta la Mirafiori.

Poi ci fu l'Accordo di gruppo del 7 luglio 1977, che oltre alla conquista della mezzora, raccoglierà questa esperienza di contrattazione articolata dei Consigli di fabbrica, generalizzando una serie di conquiste come i programmi produttivi, gli interventi sull'organizzazione del lavoro, la ricomposizione delle

mansioni per sbocchi al 4° livello e le normative sull'ambiente.

Dopo l'Accordo del luglio 1977, tra direzione e Consiglio di fabbrica della Carrozzeria si firmò il 28 febbraio 1978 l'Accordo della linea a pettine in Lastroferratura, cioè venne istituita una nuova area di lavoro: due operai uno di fronte all'altro che lavorano a coppia, seguendo la vettura per tutte le attività dell'area che era del ferratore, del revisionatore, del riparatore e deliberatore di scocche lastrate, ricomponendo le distinte aree e mansioni di lavoro, passando da un lavoro di 7-8 minuti a una ricomposizione di 45 minuti, e acquisendo così il 4° livello. Questo fu la conferma del legame tra i programmi produttivi e l'organizzazione del lavoro: non solo controllo ma – come dicevo prima – nuove condizioni professionali e salariali.

Dopo il '77 la Fiat cambiò marcia, e il motivo di fondo – secondo me – era che, per la Fiat, il Consiglio di fabbrica e il sindacato entravano troppo nei meccanismi delle scelte aziendali e quindi delle sue scelte produttive future. La Fiat, infatti, aveva paura della capacità e della forza del Consiglio di fabbrica di misurarsi coi problemi e con le strategie industriali, perché il Consiglio non si accontentava di gestire solo dei dati.

Contro questo potere di controllo la Fiat ha usato tutto, le fasi

conflittuali di difficile gestione e il grave e serio problema del terrorismo, infatti scelse di mettere in discussione la relazione sindacale in fabbrica, riteneva che avevamo troppo potere e che la situazione ci poteva scappare di mano. Scelse lo scontro, non il confronto.

Andrebbe fatta un'analisi: con la nostra generazione ci furono scioperi, anche duri, ma la contrattazione e gli accordi determinarono quasi sempre una governabilità; invece tra il potere acquisito dal 1968 agli anni Settanta e l'ingresso, nel 1978-'79, delle nuove generazioni – in presenza di un grande conflitto – la Fiat ha avuto paura. C'è stata anche una fase di scollamento tra Consiglio di fabbrica e parte dei nuovi assunti, in particolare della Verniciatura, dove lotte contrattuali e condizioni di lavoro determinarono scontri duri e violenti (basta pensare al Contratto del 1979). La Fiat sfruttò tutto ciò per poter avere un atteggiamento estremo contro tutti, e con l'inizio della svolta cominciò a mettere in discussione gli accordi stessi, a partire dai programmi produttivi fino ad arrivare alle pause in Verniciatura. Il punto però, secondo me, è che per la Fiat il problema non fu tanto la governabilità della forma di lotta, ma il fatto che avevano deciso un disegno generale di

ristrutturazione, per cui la Fiat non poteva più tollerare quel Consiglio di fabbrica e quella Federazione unitaria dei metalmeccanici. Da qui, la Fiat matura i 5 licenziamenti durante la vertenza contrattuale del '79, le decisioni unilaterali di messa in discussione degli accordi in Verniciatura, i 61 licenziamenti – sempre nel '79 –, sino ai 23.000 cassaintegrati a zero ore e poi i 35 giorni. La scelta fu quella di sferrare un attacco generale al sindacato, e questo Claudio Sabattini lo aveva capito. Guardate che allora il potere del Consiglio di fabbrica non era di veto. Attraverso il convincimento dei lavoratori, le dure discussioni anche tra di noi sulle piattaforme e su quale forma di lotta adottare, di come gestirle, a volte attraverso confronti aspri tra le diverse anime politiche del Consiglio e tra i lavoratori dentro la fabbrica, e ai cancelli al cambio turno, e tra il partito e gli stessi gruppi extraparlamentari, il Consiglio di fabbrica ha sempre voluto e avuto un ruolo, mettendo al centro le condizioni materiali di lavoro e di vita. Questa è stata la mia esperienza di operaio e di delegato Fiom-Cgil e della Flm. Il mio senso delle cose era risolvere i problemi veri che avevamo, lotta dura sì dentro e fuori la fabbrica, non per il muro contro muro, ma per risolvere i problemi dei lavoratori.

Dalla vertenza del 1977 sino ai 35 giorni, di Claudio Sabattini ricordo la capacità di ascoltare e di farsi capire. Ascoltava, si faceva ascoltare ed era sempre molto chiaro, diretto e noi apprezzavamo, si capiva cosa si poteva fare e per farlo – le vertenze intendo – cosa si doveva fare, quali azioni mettere in campo.

Se Claudio aveva chiara una cosa, era che non esistevano demagogie ma la verità, la proposta, la lotta e l'unità del sindacato.

Adriano Serafino, segretario Fim

**La dialettica e il confronto tra i lavoratori e nel sindacato
nella vertenza del 1977**

Avevo conosciuto Claudio Sabattini nel 1973 quando, come segretario generale della Fim torinese, partecipavo ai direttivi nazionali della Fim e alle discussioni per il Contratto nazionale che conquistò il diritto allo studio con le 150 ore e l'inquadramento unico.

Allora Claudio era segretario generale della Fiom di Bologna, nel '74 passò alla guida della Fiom bresciana e nel '77 alla Fiom nazionale con la responsabilità, per la Fim, del settore auto. Assunse la guida del Coordinamento nazionale della Fiat nel periodo forse più complesso, quando i rapporti tra Fim e lavoratori della Fiat si erano fatti difficili e la forza propulsiva del biennio operaio del 1968-'69 si era esaurita dopo la conclusione del Contratto nazionale del '73.

Il conto dei nostri ritardi e delle errate analisi lo saldammo drammaticamente nel 1980, quando la Fiat chiese per la prima volta l'applicazione dell'articolo 4 del Contratto nazionale: la

mobilità esterna per i suoi dipendenti. Le riflessioni e le critiche per quella drammatica vertenza si sono accentrate sostanzialmente sulle vicende dell'Ottanta – con particolare insistenza sulla Fim torinese e su Claudio Sabattini coordinatore nazionale – ma l'incubazione di quella sconfitta era maturata ben prima, quando «non abbiamo avuto occhi e tempo» per interpretare quanto e come era mutato il rapporto sindacato-lavoratori, delegato-gruppo omogeneo.

Prima di esprimere alcune considerazioni sulla dialettica interna alla Fim, e in specifico tra il pensiero di Claudio e una larga parte di quella Fim torinese, penso sia utile esporre alcune valutazioni sul contesto di quegli anni in cui sono stato segretario generale della Fim-Cisl torinese (1973-'79). In seguito, dopo un periodo nella Segreteria Ust torinese, nel 1986 non sono stato più riproposto per incarichi politici, sono passato all'apparato tecnico della Cisl torinese fino alla pensione; una sorta di «riserva» senza contatti con delegati e assemblee.

Nel 1977 si rivendicò più controllo e più potere, ma...

La mega vertenza nazionale per il gruppo Fiat del 1977 per la

prima volta si pose richieste che coinvolgevano tutte le aziende Fiat (con l'eccezione della Magneti Marelli e della Comau) comprendendo anche le aziende all'estero (Argentina e Brasile) per i diritti sindacali.

Nel gennaio '77 il Coordinamento nazionale Fiat della Flm varò la piattaforma aziendale più articolata e complessa mai presentata alla Fiat, con ben 130 punti di rivendicazione. Sui diritti all'informazione si spaziava dai problemi dei singoli stabilimenti alle scelte strategiche della holding, fino a chiedere ragione del capitale libico. Per contrastare gli effetti dell'elevata inflazione si voleva definire una programmazione dei listini auto. In rilievo erano le richieste per gli investimenti al Sud (Grottaminarda, per la produzione di autobus per potenziare il trasporto pubblico). Erano ben individuati gli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e la ricomposizione delle mansioni.

Si rivendicava l'apertura delle assunzioni, con particolare attenzione a quelle dei portatori di handicap, per i quali si richiedevano corsi professionali e percorsi di inserimento al lavoro. Dopo molte discussioni l'Intercategoriale donne Cgil-Cisl-Uil era riuscito a far inserire poche ma qualificate richieste

sulla parità uomo-donna: venivano richiesti permessi retribuiti per madre e padre per l'assistenza dei figli malati; mentre per l'inquadramento unico si rivendicava un percorso per l'inserimento di donne nelle qualifiche riguardanti la manutenzione. Le richieste che riscontravano il maggior consenso dei lavoratori erano quelle della istituzione di una mensa tradizionale, superando i pasti precotti, la possibilità di usufruire consecutivamente delle 4 settimane di ferie; l'applicazione della mezzora per i turnisti che, come prevedeva il Contratto nazionale, sarebbe entrata in funzione a luglio 1978.

Sul salario si chiedevano 10.000 lire di aumento sul premio mensile e adeguamento del premio annuale, ben inferiori a quanto rivendicato (40-50.000 lire) nello stesso periodo in altre aziende metalmeccaniche ove erano meno incisive le richieste sul potere e sul controllo. Nella piattaforma erano state inserite dettagliate richieste per migliorare l'ambiente di lavoro, andando oltre le esperienze realizzate nel corso degli anni Settanta dal sindacato torinese alla Fiat, con un modello d'intervento che integrava le conoscenze scientifiche con l'esperienza del gruppo omogeneo, rivoluzionando alcuni

parametri della medicina del lavoro. Una delle sperimentazioni più valide e significative della nuova metodologia fu quella costruita dai delegati delle Fonderie di Mirafiori a un corso delle 150 ore alla facoltà di Medicina, con la definizione di un piano di interventi per trasformare radicalmente una delle realtà più nocive del gruppo Fiat. Per l'ambiente di lavoro, oltre ai diritti di informazione, si rivendicavano controlli ambientali da parte di istituti pubblici, con i costi a carico della Fiat, e l'istituzione del libretto individuale di rischio, che conservato dal lavoratore doveva riportare tutti i risultati delle visite mediche effettuate, registrando quindi l'andamento delle sue condizioni di salute.

Era un approccio che, partendo dall'esperienza di fabbrica, dal controllo e dalla validazione del gruppo operaio omogeneo di lavorazione sulle proprie condizioni di lavoro, tentava di ridisegnare un nuovo modello di fabbrica e di servizi sanitari; una società quindi «validata» democraticamente non solo dal voto elettorale per scegliere i rappresentanti, ma partecipata per le scelte che riguardavano la vita quotidiana. Ma quelle esperienze di lotta per la salute non ebbero solo un valore sul piano dell'utilità immediata, esse formarono un modello culturale e sociale generale che connotò gran parte

dell'esperienza consiliare del movimento operaio alla Fiat e in Piemonte.

Quello culturale fu uno dei maggiori ostacoli da superare per definire con la Fiat una corretta negoziazione sui temi della produttività e della produzione; era una richiesta definita «perniciosa utopia» dall'influente dirigente Fiat Carlo Callieri, il vero regista occulto della spallata Fiat con la marcia di Arisio in chiusura dei 35 giorni del 1980. Nella vertenza del '77 questa utopia rivendicativa fu posta con enfasi anche se la forza a sostegno non era adeguata, tanto che il vero teorico di quella strategia, Ivar Oddone, richiamò il sindacato con le seguenti parole: «L'iniziativa delle organizzazioni sindacali rischia di trovare il vuoto al momento di essere realizzata. Come saranno raccolti i dati, come saranno elaborati? Come saranno interpretati? Ritorneranno a coloro ai quali interessano (operai e ricercatori)? Senza una direzione tecnico-politica rischiamo di perdere il vantaggio che ci siamo conquistati attraverso il lavoro di anni. Per evitare malintesi, non solo possibili ma attuali, vorrei aggiungere che il mio discorso (volutamente limitato alla psicologia e alla medicina del lavoro) o si iscrive nella situazione politico-sindacale come un momento particolare e

coerente di una strategia complessa (strategia che va dal gruppo operaio omogeneo al delegato, al Consiglio di fabbrica, al comitato di quartiere e di zona, al Comune alla Regione, alle riforme, sino a una politica di governo – anche se non al governo – delle organizzazioni della classe operaia), oppure non ha nessun senso».

La maxi piattaforma del 1977 servì per recuperare il terreno perduto l'anno prima. Il Contratto nazionale del 1976 si era concluso con il grande apporto dei lavoratori Fiat, anche praticando l'obiettivo della riduzione dell'orario per i turnisti, uscendo mezzora prima dell'orario. Ad aprile cortei interni «spazzavano» i reparti e aprivano i cancelli interni di sbarramento. A maggio l'Accordo nazionale era fatto: 24.000 lire di aumento, ma soprattutto la riduzione di mezzora per i turnisti e le 39 ore in Siderurgia.

Quel Contratto nazionale era caratterizzato dalle richieste della prima parte, cioè la conquista dei diritti d'informazione sui programmi produttivi e sulla mano d'opera delle aziende, notizie indispensabili per negoziare le ristrutturazioni aziendali, la mobilità dei lavoratori sempre più presenti nel tessuto economico produttivo del paese dopo le crisi petrolifere degli

anni precedenti.

Quelle norme vennero conquistate per le aziende sopra i 200 dipendenti. L'interesse di gran parte dei lavoratori della Fiat, in particolare nel settore dell'auto, era però rivolto alla riduzione della mezzora per i turnisti che fu conquistata, ma rinviata nell'attuazione a sei mesi prima della scadenza contrattuale, a luglio del 1978. Questo rinvio fu il detonatore delle contestazioni di massa che furono più forti di quelle registrate nelle assemblee a conclusione della vertenza dei 35 giorni. A Rivalta, ad esempio, aveva avuto grande successo come forma di lotta la «pratica dell'obiettivo», cioè lo sciopero contrattuale coincideva con l'uscita anticipata di mezzora per i turnisti, che poi dovette recedere.

All'assemblea di Mirafiori volarono i bulloni e i delegati fecero scudo ai dirigenti nazionali. Le assemblee contestarono duramente i segretari generali della Fim (Bentivogli e Trentin) nelle assemblee di Mirafiori e di Rivalta, anche per l'insufficiente cifra dell'una tantum dopo molti mesi di ritardato rinnovo e per il timore della norma che, previa informazione al Consiglio di fabbrica, si consentivano i trasferimenti interni o da uno stabilimento all'altro purché non riguardassero più di 70

persone alla volta. La forte diffidenza dei lavoratori trovava motivo dal fatto che la Fiat aveva già utilizzato la pratica dei trasferimenti interni in modo strumentale, motivandoli per ragioni produttive, ma avendo ben cura di disarticolare i gruppi omogenei di lavoratori più coesi nel discutere le loro condizioni di lavoro.

Ma anche prima del Contratto nazionale del 1976 si erano registrate difficoltà nel rapporto con i lavoratori. Ricorda Tom De Alessandri, già responsabile provinciale della Fim e della Flm per la Fiat: «Dal '68 al '73 c'è stato un grosso consenso verso il sindacato; gli anni successivi, invece, il 1975-'76, sono stati difficili anche nel rapporto sindacato-lavoratori. La situazione si era modificata, essenzialmente per la stagnazione del settore auto; si faceva una politica di difesa. Avevamo lasciato alle spalle quei 5-6 anni, in cui "avevamo portato a casa" normative, pause, soldi, riduzione di lavoro. C'erano nuovi problemi e sacrifici da affrontare, perché, indubbiamente, spostarsi da uno stabilimento all'altro o da un modello all'altro era un sacrificio. L'operaio era abituato a certi tempi, a certi ritmi. Non era facile adattarsi a un altro tipo di vettura. Il lavoro si imparava in 10 o al massimo in 15 giorni. Però durante i

primi 3-4 mesi, fare un lavoro manuale anche molto semplice, ma diverso da quello precedente, era molto più faticoso».

La mega vertenza del 1977 (più complessa di un rinnovo contrattuale nazionale) si avviò sopra una sorta di sabbie mobili, e Claudio Sabattini fu chiamato a operare in questo contesto, allora troppo poco analizzato. Il rapporto critico verso il sindacato si era accentuato anche per le scelte fatte – con modalità verticistiche – dalle Confederazioni che firmarono un Accordo (il 26 gennaio 1977) con la Confindustria che tra l'altro eliminava gli scatti di contingenza dal calcolo delle liquidazioni (con una perdita salariale media di circa un milione di lire ogni 5 anni di lavoro) e aboliva dal calendario 7 festività, con un aumento di orario per ogni lavoratore italiano di 56 ore equivalenti, sul piano nazionale, a 250.000 posti di lavoro in meno. In Fiat, come in molte altre fabbriche, le reazioni dei lavoratori e delle strutture sindacali di base furono furibonde. Era una situazione effettivamente schizofrenica quella che vedeva a livello locale il sindacato impegnato nelle vertenze aziendali su aumenti salariali e riduzioni d'orario, mentre sul piano nazionale sottoscriveva accordi che accettavano la «strategia dei sacrifici» per i lavoratori. Pesava certamente

anche il nuovo quadro politico di unità nazionale con un governo democristiano, capeggiato da Giulio Andreotti, e con l'astensione di tutti i partiti dell'arco costituzionale, compreso il Pci.

Quella del 1977 fu una delle trattative più lunghe e complesse della storia della Fiat, interessò circa 200.000 lavoratori, terminò con una sorta di non stop, all'Unione industriali di Torino, dal 12 maggio all'8 luglio. Si scioperò molto, dalle 80 alle 120 ore e alla fine del '77 in Fiat si raggiunse la quota di 3.300.000 ore di sciopero.

Nel mese di aprile si era registrato un inasprimento della lotta alla Materferro (autoveicoli commerciali): il potenziamento della produzione di furgoni al Sud era uno dei punti della piattaforma integrativa, anche per la vetustà degli impianti dello stabilimento torinese, ma la Fiat tentò di aumentare unilateralmente la produzione, ricevendo una pronta risposta dai lavoratori della Verniciatura e la direzione replicò con la «messa in libertà» (senza lavoro e senza salario) di tutti i 1.600 dipendenti, che risposero con un vivace corteo interno che «mise in libertà» i capi. La Fiat licenziò due operai e due delegati, accusati di aver invaso gli uffici della palazzina

costringendo il responsabile delle relazioni con il personale e il capo officina a uscire dal proprio ufficio e dallo stabilimento. Seguì l'occupazione della Materferro (Borgo San Paolo) che durò alcuni giorni, finché una sentenza della pretura ordinò lo sgombero dei picchetti e la lotta proseguì in modo articolato. Nel solo mese di giugno i lavoratori della Materferro accumularono 70 ore di sciopero, ma alla firma dell'Accordo aziendale i 4 licenziati furono reintegrati negli stabilimenti Fiat.

L'Accordo fu possibile dopo un incontro risolutivo tra Umberto Agnelli e la Segreteria nazionale della Flm in cui si definì la «cornice».

Per il Mezzogiorno si precizarono gli impegni per la costruzione di due stabilimenti: uno per la produzione di autobus e l'altro per la produzione di veicoli commerciali (a Grottaminarda e a Chieti). Altro punto importante fu l'impegno a definire il modello di applicazione per la riduzione della mezzora nell'anno successivo.

Vennero acquisiti con più o meno chiarezza altri punti dei 130 presentati, molti di essi con la formula del «rinvio ad approfondire la verifica nelle sedi decentrate». Si precizarono gli impegni a nuove assunzioni un po' in tutti gli stabilimenti, la

definizione dei calendari annui con il recupero, in accorpamento alle ferie, di una parte delle festività sopresse, le quattro settimane di ferie per il 1978, e la ricomposizione delle mansioni con sbocco al 4° livello in cinque aree produttive. Lo sviluppo delle nuove tecnologie (per esempio, il robogate alla Lastroferratura e la riduzione drastica del lavoro del revisionista), ridusse in gran parte gli effetti di questa intesa in quanto molte operazioni venivano eseguite dalle macchine. Alcuni punti riguardanti l'occupazione e i turni 6 x 6 al Sud non ebbero definizione, perché quel problema non trovava ancora l'adeguato consenso tra i lavoratori di quegli stabilimenti.

Le conclusioni sull'ampio capitolo dell'ambiente di lavoro indicò volontà generiche anche perché avevamo presentato un'elaborazione che non aveva coinvolto nello stesso modo l'insieme dei delegati e dei Consigli di fabbrica di tutti gli stabilimenti Fiat ma solo parte di essi; inoltre mancava un solido collegamento con le categorie e i soggetti che in quel periodo si accingevano a varare in Parlamento la riforma sanitaria. Si definì un percorso per approfondire l'introduzione sperimentale dei libretti individuali di rischio, la consegna ai lavoratori dei risultati delle visite mediche, e il premio ferie a

300.000 lire e 9.000 lire di aumento mensile.

I punti riguardanti le donne e i diritti di maternità e paternità si persero nella stretta finale e ciò determinò un pesante giudizio dell'Intercategoriale donne verso la Flm.

Alla stretta finale il clima era teso, anche perché il salario era poco ma non ne avevamo chiesto molto, quando nelle altre piattaforme dei metalmeccanici la media era di 30-40 e anche 60.000 lire, alla Fiat si era rimasti sotto le 15.000 lire mensili.

Nelle ultime ore, quando si stava scrivendo il testo finale, un episodio rischiò di far saltare tutto. All'Iveco, l'amministratore delegato volle entrare in fabbrica, forzando in modo violento il picchetto (c'erano i presidi di tutti i cancelli della Fiat) con le sue guardie del corpo. La notizia rimbalzò all'Unione industriali ove erano riuniti circa 200 delegati in attesa della conclusione. Si decise di sospendere la trattativa e in delegazione ristretta (Sabattini, Dealessandri e Regazzi) si comunicò alla Fiat l'interruzione fino a quando non fossero stati chiariti i fatti. La delegazione Fiat rimase di stucco anche perché – dissero – non conoscevano il fatto. A tarda sera la Fiat proponeva un incontro e nella notte si firmò l'intesa di massima. Si dice che per la prima volta la delegazione Fiat abbia votato per riprendere

quella trattativa e prevalse per un voto la volontà di concludere il negoziato.

La dialettica e le convergenze con Claudio

Nel contesto degli avvenimenti dei sei anni (1973-'79) sopra richiamati, nell'ambito di quell'ampia dialettica che caratterizzò la Fim, vorrei esporre alcune considerazioni sul perché era relativamente facile ricercare e trovare l'unità con Claudio – almeno per la mia identità e la rappresentanza Fim-Cisl di quegli anni – pertanto utilizzerò un «noi». Mi è più agevole procedere per punti: Claudio aveva una stella polare, almeno così pensavo e penso, identificabile nel suo detto che «un accordo lo si fa solo insieme ai lavoratori e per perseguire giustizia e uguaglianza». Era questo un concetto che ripeteva spesso con fermezza e con garbo davanti ai lavoratori, ai sindacalisti, alle delegazioni padronali, ai partiti. La sua cultura per quanto riguarda il potere decisionale dei lavoratori si ispirava, credo, forse più a Rosa Luxemburg che a Lenin e Togliatti.

Noi della Fim, certamente quelli che operavano dalla metà degli

anni Sessanta, ci eravamo formati più sui testi di Emmanuel Mounier che di Karl Marx; sottolineavamo più il valore dell'emancipazione personale come presupposto dell'azione comunitaria piuttosto che l'identificazione in una classe massificata rappresentata e guidata per il suo riscatto da organismi di partito o di sindacato. Eravamo attratti dai personaggi eretici o libertari del mondo comunista. Ci siamo formati esercitando – e difendendo sempre in qualsiasi sede – il diritto di parola e lo spirito critico. Ci entusiasmò l'esperienza e il metodo della scuola di Barbiana e il rigore di Don Milani, perché ripetibili.

Forse furono questi i punti di appoggio che ci portarono a considerare i Consigli e le Assemblee di fabbrica come luoghi di possibile democrazia partecipata e di crescita collettiva. Certo noi eravamo attratti dal rigore di Claudio, del suo esprimere in linguaggio comprensibile le riflessioni più complesse. Forse Claudio era fortemente curioso di confrontarsi con quella Fim torinese che aveva saputo richiamare con i suoi messaggi e il suo comportamento molti giovani a cavallo degli anni Settanta. In occasione della costituzione della Fim nazionale (Genova 1972) fu stampato il libro «Fim, la storia, le immagini», in esso

si descrive l'entrata in campo di nuovi protagonisti, combattivi ed entusiasti, diversi dall'operaio Fiom tradizionale.

Si legge: «... L'operaio Fim vivacizzava col suo combattivo spontaneismo da neofita la coscienza di classe rigorosa ma un po' burocratizzata del militante Fiom, e contestualmente assorbiva gli elementi più vitali di questa coscienza di classe. Ne derivò un mix curioso e paradossale, un coagulo di energie che si esprime con buoni risultati nelle lotte e che aprì la strada a un modo "diverso" di affrontare il tema dell'unità, tenendo in considerazione ciò che stava cambiando nella realtà economica e sociale, piuttosto che recriminando sulle vicende di un passato spesso neppure noto ai nuovi protagonisti».

Pensavamo le stesse cose sulla solidarietà verso gli ultimi. La solidarietà era intesa come il riconoscersi nell'altro, la coscienza di vivere una condizione comune (emarginata o sottovalutata) possibile da trasformare solo collettivamente (assumendo l'immaginario dell'inquadramento unico, del diritto allo studio, della convalida consensuale per le condizioni di lavoro). Solidarietà e azione comune per superare gli aspetti di «angoscia e di tensione», di alienazione, di estraniamento, presenti nell'organizzazione del lavoro.

Avevamo una grande convergenza sul valore della formazione continua. Pensavamo che dovesse essere non solo specialistica, ma consentisse la valorizzazione della persona e del lavoratore (oggi si dice «capitale umano») arginando così il possibile declassamento del lavoro rispetto la standardizzazione del prodotto o del progredire delle innovazioni tecnologiche, delle scoperte della scienza. Claudio sostenne apertamente alcune utopie della Fim-Cisl di allora anche quando il segretario generale della Fim-Cisl nazionale Franco Bentivogli «scandalizzava» i negozianti della Federmeccanica (e non solo!) sostenendo che le 150 ore dovevano servire anche per consentire a un lavoratore di imparare a suonare il clavicembalo. Era il Contratto del 1973 quando si raggiunse il massimo dell'elaborazione contrattuale, che prefigurava una diversa organizzazione del lavoro e dell'inquadramento unico per operai e impiegati, sostenuto dal diritto allo studio in senso lato.

Pensavamo che la formazione ha senso se è un diritto esigibile per tutti, quindi all'interno dell'orario di lavoro, e che i lavoratori potessero proporre contenuti non solo collegati alla mission dell'azienda. Era questa una risposta dovuta a quei delegati, a

quei lavoratori – in genere non politicizzati e con esperienze di emigranti in Italia e nell'Europa – che affermavano «abbiamo imparato a disubbidire e questo ci ha consentito di conoscere il ciclo produttivo, la fabbrica e qualcosa più in là...». Ci ritrovavamo in quel detto di uno dei primi sindaci di Torino dopo la Liberazione: «la formazione è obbligatoria, l'ignoranza è facoltativa».

Discutevamo sulla contrattazione articolata e sulla validazione consensuale dei lavoratori: all'inizio degli anni Settanta il conflitto in fabbrica, non solo sulle linee fordiste, era per i problemi della salute, dello stress, della fatica e sui salari. La validazione consensuale era l'atto con cui i lavoratori di un dato gruppo omogeneo di lavorazione analizzavano le condizioni di lavoro in fabbrica attraverso quattro fattori (condizione ambientale, le polveri e i fumi, lo sforzo fisico, stress, ritmi e monotonia) che chiamavano in causa l'organizzazione complessiva del lavoro. La validazione consensuale andava oltre il concetto tradizionale della contrattazione articolata, dove il soggetto che negozia e decide è il sindacato con la sua rappresentanza.

La validazione consensuale è un atto esercitato dal lavoratore o

meglio dal gruppo omogeneo di lavorazione; si discuteva in quali contesti sperimentarla per dare senso al lavoro salariato subordinato, vale a dire consentire al lavoratore il controllo di sé e della propria condizione di lavoro, esprimendo la propria soggettività operaia.

Carlo Callieri, in occasione delle ricorrenze dei 35 giorni, continua a ripetere che fu quella la pericolosa utopia della 5° Lega Mirafiori che impedì di sviluppare la produttività nelle officine di Mirafiori, ostacolando la possibilità di esercitare il comando e il governo aziendale.

Penso che la validazione consensuale dei lavoratori – oggi riposta nel cassetto – possa avere un futuro se riproposta per le materie per le quali era stata originariamente pensata (condizioni ambientali, sicurezza, carichi di lavoro), specificando il ruolo del delegato e del sindacato per attivare le modalità di tale verifica.

Contemporaneamente si approfondiva il significato del sindacato soggetto politico: pensavamo che il sindacato e i lavoratori avessero titolo per discutere e negoziare su cosa, come, dove e perché produrre. Era un riproporre la programmazione democratica coinvolgendo direttamente i

lavoratori nel doppio ruolo di produttori-consumatori.

Le ristrutturazioni aziendali successive a quella della Fiat degli anni Ottanta sono state realizzate negando al sindacato il diritto e la competenza per porre e negoziare su tali problematiche; al sindacato fu riconosciuta solamente la competenza per definire i criteri per gestire la mobilità dei lavoratori che debbono lasciare l'azienda.

Quel tipo di sindacato voleva essere uno strumento della classe lavoratrice per farsi protagonista del proprio futuro, partecipando attivamente alle scelte, progredire e in ultima analisi concorrere allo sviluppo del paese perseguendo priorità che migliorassero e trasformassero la condizione del lavoro subordinato con l'obiettivo della piena occupazione, consentendo e negoziando la mobilità da posto a posto di lavoro. Pensavamo a un popolo senza disoccupati involontari. Fummo giudicati antimodernisti, però dodici anni dopo la sconfitta del 1980 alla Fiat, l'economista liberal Mario Deaglio scriveva un editoriale per «La Stampa» dal titolo Il mio lavoro in cambio di un lavoro, affermando che «Nessuno, insomma, ha diritto al "suo" posto di lavoro, ma tutti, per contro, devono aver diritto a "un" posto di lavoro, non troppo lontano da casa e

adeguato alle loro capacità professionali».

Con Claudio si convergeva poi sul binomio conflitto-innovazione, eravamo concordi che il conflitto può essere il lievito della democrazia e della partecipazione in quanto è insito in un'organizzazione del lavoro fatta di comando ed esecuzione. Anche ben convinti che lo stesso, superato un certo limite, si trasformasse più che in lievito in qualcosa di tossico per il processo produttivo e per lo stesso lavoratore. Certamente la convalida consensuale su determinate materie inerenti alla condizione di lavoro poteva essere un modo per risolvere il conflitto potenziale senza farlo esplodere.

Ma ci convinceva la riflessione che la conflittualità tra l'impresa (nella sua espressione di potere decisionale e finanziario) e il lavoro (con la sua rappresentanza dei Consigli e del sindacato) potesse risultare una «spinta» all'innovazione dell'azienda (sui processi e sui prodotti) anche maggiore di quella esercitata dalla concorrenza tra impresa e impresa. È una considerazione che può essere ben attuale nell'era della globalizzazione quando – in moltissimi casi – la merce è la stessa semplicemente prodotta, anche con meno garanzie di qualità, con sistemi di dumping in questa o quella parte del mondo. Che il conflitto

sindacale alla Fiat sia stato uno sprone per mettere al lavoro i tecnici per ammodernare e automatizzare determinate fasi del processo produttivo è un dato di fatto che viene ricordato in qualche seminario, più da ex dirigenti Fiat che da sindacalisti.

Si era altresì consapevoli che la conflittualità (insita tra chi decide e comanda e chi esegue) non dovesse oltrepassare determinati limiti o necessariamente manifestarsi con forme di dissenso e di lotta e anche per questa ragione ci sembrava ragionevole la tesi della validazione consensuale sulle condizioni materiali della prestazione lavorativa e dell'ambiente in cui si operava.

In conclusione voglio anche ricordare dove non ci convinceva il pensiero di Claudio: era il suo scetticismo di non ritenere possibile la fuoriuscita dal lavoro salariato nell'attuale sistema economico e produttivo. La Fim torinese di quei tempi guardava con interesse alle esperienze dell'autogestione e della cooperazione produttiva per individuare un'alternativa alla proprietà capitalista e a quella di Stato.

Non ci convinceva la sua tesi che il sindacato potesse influenzare le decisioni strategiche relative agli investimenti rivendicando semplicemente il diritto alla codecisione senza

contropartite, cioè assumendo impegni per la definizione delle dinamiche salariali, discutendo sull'accumulazione e su fondi per investimenti anche impegnando (in settori strategici per i lavoratori) quote di salario futuro, quindi non immediatamente spendibile ma che restassero di titolarità del lavoratore.

Ai tempi del tanto discusso governo di unità nazionale – sul finire degli anni Settanta – si salvò la scala mobile trasformando in bot parte degli scatti per i salari sopra un determinato livello, negli anni a seguire quell'impostazione fu abbandonata e la scala mobile scomparve.

Infine, un ringraziamento e un riconoscimento al suo linguaggio e al suo rigore. La proprietà del linguaggio di Claudio, e il suo garbo, sollecitavano alla riflessione e alla partecipazione. Era curioso e attento verso l'interlocutore, sia esso lavoratore o controparte, sempre educato, ma ciò non gli impediva di essere tagliente.

Quando con fermo garbo affermava: «Quello che stiamo affrontando è un grosso problema che abbiamo attentamente osservato più che interpretato» era bene rizzare le orecchie, in quanto proseguiva in un'analisi articolata e attenta, spesso non mediabile, un pensiero certamente che voleva essere

egemonico nell'interpretare scenari, volontà politiche e accadimenti sindacali. Con tutti i rischi che ciò sempre comportava.

Concludo pensando che i ricordi non necessariamente debbono approdare alla nostalgia, possono ben dare forza al presente guardando al futuro.

Antonio Giallara, delegato Flm

Il mio intervento riguarda, principalmente, la vertenza del 1977: la conquista della mezzora di mensa retribuita e la sua applicazione.

In questa vertenza le fasi sono state tre: la prima riguarda il Ccnl del 1° maggio 1976, con il quale si affrontò l'obiettivo di conquistare la mezzora di mensa retribuita per i turnisti, nell'ambito delle 8 ore retribuite di presenza in fabbrica – mentre prima la presenza era di 8 ore e 30 minuti, di cui 8 di produzione e 30 minuti di pausa mensa non retribuita. In quella lotta contrattuale si realizzò un Accordo sofferto e molto contrastato dai lavoratori nelle assemblee, in quanto l'impegno per la mezzora era più un fatto apparente che di certezza della riduzione d'orario, non solo perché la rinviava al 1978, ma perché nei fatti la sua reale applicazione rendeva inevitabile un'ulteriore vertenza a livello aziendale.

La seconda fase è il 1977, con la piattaforma per la vertenza di gruppo alla Fiat. È in questa vertenza che ho conosciuto Claudio Sabattini, arrivava a inizio anno dalla Segreteria della Fiom nazionale per seguire direttamente la vertenza con Tiziano

Rinaldini.

Con la vertenza si chiede la piena realizzazione della riduzione d'orario, insieme alle altre rivendicazioni: investimenti nel rapporto Nord-Sud; sicurezza e salute nell'ambiente di lavoro; organizzazione del lavoro e professionalità; salario; diritto al patronato in fabbrica. La vertenza aveva un punto importante, non pensare solo a noi del Nord, ma anche agli altri, allo sviluppo del Sud, perché portare lavoro al Sud significava, attraverso il diritto al lavoro, sviluppare la rappresentanza sindacale e la democrazia.

In Fiat un elemento di forte dialettica e polemica, anche a sinistra, era rappresentato dal fatto che le discussioni e le rivendicazioni non riguardavano mai solo il salario. Sulla mezzora di mensa retribuita, l'Accordo del 7 luglio 1977 recita: «La Fiat dichiara che intende applicare la norma di cui all'articolo 5, Disciplina generale, sezione III, con l'obiettivo di applicare la stessa alla generalità dei lavoratori interessati limitando al massimo il ricorso a soluzioni transitorie ed articolate...». Vengono stabilite le opportune verifiche applicative all'inizio del 1978, con un Accordo che neifatti sancisce il diritto alle 8 ore di presenza in fabbrica e

l'applicazione piena dell'articolo 5 del Ccnl dei metalmeccanici.

La terza fase è quella applicativa dell'Accordo del 7 luglio 1977, gestita con i coordinatori nazionali Flm Tiziano Rinaldini, Tonino Regazzi e Vito Milano. Ricordo però che Claudio non smise mai, nei fatti, di occuparsi delle politiche sindacali alla Fiat. Nell'applicazione dell'Accordo la Fiat prova ancora a resistere ma, con l'Accordo del 7 luglio, «l'accetta sotto l'albero non c'è più e l'albero cade», come ricorderà durante le trattative nel 1978 il compagno Tiziano Rinaldini. Cioè la Fiat non ha più attenuanti per non applicare la riduzione d'orario di mezzora con tutte le sue conseguenze, organizzative e occupazionali.

I lavoratori, il Consiglio di fabbrica e la Flm erano determinatissimi a non lasciare alcun spazio alla direzione Fiat per mettere in discussione la riduzione d'orario. Si trattava di uno scontro generale sul potere contrattuale dei delegati e del sindacato dei metalmeccanici – della categoria intera direi – in quanto lo scontro con la Fiat ha sempre avuto il significato di uno scontro generale, non solo aziendale. Per noi la mezzora aveva il valore non solo di una minor presenza in fabbrica ma anche culturale, di vita e di nuove politiche nel territorio.

Sono stati quattro mesi di trattativa e di lotta, attraverso

diverse forme di protesta. Ad esempio, i delegati di Mirafiori e la 5° Lega Fim decidono di «prendersi la mezzora», applicando una forma di autogestione del tempo di lavoro e attuando unilateralmente la riduzione d'orario: in ogni turno si sciopera interrompendo il lavoro alle 14:00 anziché alle 14:30 e alle 22:00 anziché alle 22:30. È stata anche questa determinazione che ha costretto la Fiat all'Accordo. Il 3 luglio '78 si definiscono, per tutto il gruppo, tutte le modalità: retributive, di decorrenza, organizzative, dell'aumento degli organici per il mantenimento dei livelli produttivi senza intaccare le saturazioni e impedendo alla Fiat di incrementare i carichi di lavoro. Le 8 ore retribuite di presenza in fabbrica decorrono dall'11 settembre 1978, con la maggiorazione dell'organico dal 4,4% per la produzione a turno avvicendato in linea, pari all'assunzione di 1.720 nuovi lavoratori, oltre alle 450 assunzioni a Cassino e di 150 a Termine Imerese per l'introduzione del terzo turno a partire dall'inizio del 1979.

L'esperienza di controllare i programmi produttivi, la mobilità interna, gli scioperi degli straordinari – come sulla linea della 127 – la stessa riduzione d'orario ci portò nel 1979 a maturare la necessità di «plafonare» le produzioni al Nord e di assumere

negli stabilimenti del Sud.

A livello territoriale il nuovo orario di lavoro delle 8 ore di presenza in fabbrica ci portò a definire con l'azienda trasporti Atm e gli Enti locali tutto il sistema dei trasporti urbani ed extraurbani, per permettere ai lavoratori Fiat di usufruire da settembre '78 del nuovo orario di lavoro (allora sindaco di Torino, dopo la vittoria della sinistra nelle elezioni del '75, era il compagno Diego Novelli).

Venne respinto il tentativo della Fiat di attuare uno scambio tra l'applicazione della riduzione d'orario e il peggioramento delle condizioni di lavoro, con verifiche continue tra delegati e direzione aziendali su alcuni problemi, come le saturazioni medie alle Meccaniche, il bilanciamento di organico rispetto alle percentuali di assenteismo alle Carrozzerie, lo scorporo delle maggiorazioni per imprevisti e le fermate tecniche alla linea della 127.

Un vero problema con i lavoratori fu quello di non riuscire a gestire un compromesso con la Fiat sui 3 sabati lavorativi, a settimana, alla Carrozzeria: non si poteva ridurre l'orario da un lato e lavorare il sabato dall'altro. Le assemblee, vivacissime e altrettanto di contestazione, respinsero questa ipotesi, i sabati

a Mirafiori non furono fatti, in compenso ci furono non pochi problemi a Cassino, in particolare per applicare l'Accordo per il terzo turno dall'inizio '79.

Per darvi l'idea di come ci preparavamo al confronto e, quando necessario allo scontro, con la Fiat, mi ricordo che con Claudio nel '77 e con il Coordinamento nazionale Flm e poi ancora con Claudio dal settembre '79 (siamo nel periodo dei 61 licenziamenti alla Fiat e Claudio torna a occuparsi direttamente del settore auto), il metodo era sempre quello di attivare la più ampia partecipazione possibile: a livello di coordinamento, di Consiglio di fabbrica, di delegazione di trattativa, nel rapporto Nord-Sud. La partecipazione era un fatto reale, era la condizione per realizzare la massima forza e unità per battere ogni resistenza e atteggiamento antisindacale della Fiat, che in questo modo è sempre stata costretta a chiudere gli accordi.

La Fiat, più che una consapevolezza di corrette relazioni sindacali, ha sempre avuto nelle sue vicende sindacali uno sciopero di mezzo; cioè non mi ricordo un accordo sindacale di reparto, di settore o di gruppo dove non dovessimo fare uno sciopero. Alle rivendicazioni operaie la direzione della Carrozzeria Mirafiori da subito diceva di no, poi con l'argomento

della lotta e delle sue forme – spesso le più articolate possibili e aspre, con cortei dentro e fuori la fabbrica, il blocco dei cancelli a rotazione, se non a oltranza – cioè del rapporto di forza, veniva a miti consigli e doveva chiudere gli accordi. Della serie il padrone non regala niente!

A volte, sui carichi di lavoro, c'erano anche azioni di lotta spontanee e autonome delle squadre di operai alle linee della Carrozzeria. Spesso prima si faceva lo sciopero contro l'aumento dei carichi di lavoro e per il miglioramento delle condizioni di lavoro, poi si ottenevano le verifiche tecniche sulla formazione dei tempi e sulle saturazioni a livello di Comitato cottimi con la direzione aziendale. Ricordo le grandi e impegnative discussioni tra delegati nelle riunioni a livello di Comitati d'officina (i delegati del Consiglio di fabbrica della Lastroferratura o del Montaggio o della Verniciatura), in cui c'era una forte dialettica e a volte veri e propri scontri dentro al Consiglio dei delegati e con la stessa 5° Lega sui modi di gestire una fase di lotta o una trattativa, su come scrivere un volantino o come concludere un accordo.

Ricordiamoci che la seconda metà degli anni Settanta fu attraversata dal terrorismo, che colpì direttamente la stessa

Fiat. Quel fenomeno lo vivemmo direttamente in fabbrica (gli incendi negli stabilimenti, i volantini nei reparti, gli attentati a dirigenti) e non c'è alcun dubbio sul fatto che eravamo determinati a combatterlo e che avevamo capito tutte le contraddizioni e i pericoli che esso determinava sulle lotte operaie. Le stesse forme di lotta durante le vertenze sindacali erano, per la maggior parte di noi delegati, elemento di preoccupazione: nel gestire un corteo era importante e delicato decidere quale tragitto, quali parole d'ordine utilizzare ecc., per dire quanto era difficile a volte il clima in fabbrica. La Fiat non sempre aiutò il Consiglio di fabbrica nella vigilanza dentro i reparti in una città come la Carrozzeria Mirafiori. Alle nostre proposte di vigilanza, la Fiat rispose inizialmente di no, e arrivò poi a utilizzare a man bassa la tragica vicenda del terrorismo per realizzare la controffensiva contro il sindacato, attraverso i licenziamenti.

La forza e il significato di quegli anni e di quelle lotte è sempre stato un grande movimento unitario: certo, non mancavano scontri dialettici tra delegati o tra i rappresentanti delle diverse anime politiche, parlamentari ed extraparlamentari, con momenti di asprezza tra lavoratori, delegati e sindacato. Ma

Claudio era un compagno attento, preparato (cosa che non faceva pesare, non metteva soggezione) e ascoltava (oggi ci sono tanti politici che parlano ma non ascoltano) e nel periodo in cui abbiamo lavorato insieme nelle lotte alla Fiat, grazie alla sua pazienza, alla sua capacità e alla sua autorevolezza, è sempre stata trovata una sintesi unitaria. Si riusciva sempre a far prevalere il confronto tra tutte le diverse idee e bisogni – a volte diversi anche tra lavoratori – e, attraverso la partecipazione e l'esercizio della democrazia e del conflitto sociale, si riuscivano a definire obiettivi e percorsi unitari per realizzarli. Era in questo modo che si costruiva unità.

Questa è in sintesi la mia esperienza di delegato e militante del Pci alla Fiat.

A me l'esperienza in fabbrica ha dato il coraggio e la forza di lottare per un cambiamento generale della società. La fabbrica, e in particolare l'esperienza degli anni Settanta, sono state per me un modello di vita, che si realizzava anche nel legame tra generazioni, ad esempio tra i piemontesi che trovai quando entrai in fabbrica e tutti gli immigrati che nel '78 arrivarono alla Fiat. Allora il rapporto tra generazioni, attraverso il confronto con l'esperienza di lotta e di militanza politica, trasmetteva

valori: si capiva quali risultati erano stati ottenuti in anni di lotte e di rivendicazioni, e si costruiva la coscienza dei nuovi obiettivi da raggiungere.

Leggendo le cronache politiche e sociali oggi mi sembra che non sia più così, o almeno mi pare che sia molto diverso: questa consapevolezza, nelle nuove generazioni, sembra essersi molto indebolita. Non credo che questo sia tutta colpa dei giovani, penso ci sia una seria responsabilità di tutta la sinistra e più in generale dello stesso sindacato.

Vedo oggi il prevalere di tanta antipolitica che tende a spaccare, a dividere, a separare. Se Confindustria dice e fa ciò che vediamo, è anche perché noto una grande differenza rispetto alla mia esperienza sindacale e politica degli anni Settanta: allora, infatti, attraverso le lotte si raggiungevano delle mediazioni negli stessi accordi sindacali che ponevano però le basi di un'idea generale della società e del lavoro, si credeva cioè che ci fosse una saldatura tra il conflitto in fabbrica, la lotta sociale e il ruolo della politica e che questo avesse effetto sulle scelte di governo e parlamento. Adesso non è più così.

La rottura di questo rapporto tende a far pesare e decidere sempre più i poteri forti e la Confindustria, che in Parlamento

pesa molto più dei lavoratori. Questo, compagne e compagni, non lo dobbiamo permettere. Tante cose sono cambiate dagli anni Settanta, ma un insegnamento non dobbiamo dimenticarlo, un guardare avanti dallo stesso messaggio, posso permettermi, che Claudio ci ha lasciato: senza lavoratori e senza rappresentare i loro bisogni materiali, non si va da nessuna parte, non ci sarà né giustizia, né uguaglianza e neanche libertà.

Gino Tommasi, *delegato Flm*

Per le Meccaniche di Mirafiori il cuore della vertenza del 1977 riguardava soprattutto due temi: avviare la sperimentazione di forme di lavoro «da fermo» nel montaggio dei cambi e dei motori; «plafonare» la produzione di cambi e motori a Mirafiori e avviare così il trasferimento di quote di produzioni negli stabilimenti del Sud e in particolare verso lo stabilimento delle Meccaniche di Termoli.

Si trattava di questioni non da poco, che intervenivano sia sulla organizzazione del lavoro che sulla distribuzione delle produzioni tra i vari stabilimenti, distribuzione discussa nel Coordinamento nazionale delle Meccaniche, la struttura dell'Flm che raccoglieva e coordinava l'attività di tutti gli stabilimenti di Meccanica della Fiat e non solo Fiat auto.

Si era arrivati alla richiesta di avviare forme di superamento della catena di montaggio avendo alle spalle anni di contrattazione, di lotte, di esperienze, attraverso le quali era andata maturando la convinzione che o si otteneva una modifica sostanziale del ciclo produttivo, oppure restava ben poco da fare all'interno della tradizionale catena di montaggio.

A partire dalla fine degli anni Sessanta, con dure lotte, che comunque avevano prodotto diversi accordi, si era proceduto nel tempo in varie direzioni: prima di tutto si era affrontato il tema dei tempi di lavoro, sia delle singole postazioni, sia dei tempi-ciclo della linea, o di spezzoni di essa, per tentare di migliorare la condizione di lavoro alle catene di montaggio dei cambi e dei motori – dove si doveva seguire l'avanzamento dei cambi e dei motori, i quali erano fissati a dei pendenti in movimento, si dovevano quindi prendere dai cassoni a lato linea i materiali da montare e poi seguire il pendente montando i pezzi con interventi della durata di alcune decine di secondi.

Per anni furono fatte lotte e sottoscritti accordi che permisero alle lavoratrici e ai lavoratori del Montaggio di accumulare una esperienza originale a Mirafiori, intervenendo sul controllo delle saturazioni, con la contrattazione preventiva di qualsiasi modifica, cercando di aumentare il più possibile il tempo del singolo intervento e insieme l'organico occorrente.

In questa esperienza di controllo e contrattazione c'era anche un'originalità delle Meccaniche e del suo gruppo dirigente sindacale, che pur essendo ben consapevole dell'importanza dei rapporti di forza, non si è mai affidato solo a quelli come altri

settori hanno fatto, in sostanza, ma ha maturato un'esperienza di contrattazione che per un po' è addirittura sopravvissuta alla sconfitta dell'Ottanta.

Un'altra azione importante fu contrattare il trasferimento delle lavorazioni a lato linea, ricomponendo al massimo i tempi di intervento e lavorando praticamente da fermi. Ci fu inoltre un'esperienza sulle qualifiche, dove si «sfondò» sul principio – sempre tenuto fermo dalla Fiat – di potere avere passaggi al 4° livello pur lavorando ai Montaggi. E nello stesso modo si agì anche sui temi dell'ambiente di lavoro e della salute.

Comunque da tutti questi tentativi si era capita bene una cosa: per quanto si potesse «riformare», la catena di montaggio restava sempre la catena di montaggio!

Non posso dire che la richiesta presente nella Piattaforma di gruppo del '77, cioè di sperimentare forme di lavoro da fermo nel montaggio dei cambi o dei motori, fosse figlia di una piena consapevolezza di quali implicazioni avesse rivendicare il superamento delle catene di montaggio stesse; senza dubbio però era figlia della convinzione collettiva che le altre strade tentate negli anni precedenti non portavano molto lontano.

Fra l'altro bisogna tener presente che sui circa 60.000 lavoratori che erano occupati in quegli anni a Mirafiori, noi delle Meccaniche eravamo arrivati a essere circa 18.000, il che aveva esasperato il problema degli spazi, del rumore e delle altre nocività, contribuendo a tenere alta una forte volontà di lotta e di ribellione verso una condizione di lavoro disumana.

A questo punto mi sia permessa una personale testimonianza sullo svolgimento di quelle trattative alla Amma sulle richieste presentate, premettendo che non avevo partecipato a tante trattative a quel livello, poiché il grosso della nostra esperienza contrattuale si faceva nelle officine o con i capi del personale nei vari settori.

Non conoscevo Claudio Sabattini, né gli altri dirigenti della FIm (Morese e Veronese) che gestivano il confronto, però fui molto colpito nel vedere un nostro dirigente nazionale, Claudio appunto, che correggeva le citazioni in latino sbagliate di qualcuno della controparte; la Fiat non era abituata a essere contestata anche sul piano culturale, e difatti per evitare altre figuracce la delegazione Fiat bandì l'uso del latino. Inoltre va ricordato che non c'era passaggio della trattativa che non fosse discusso con la nostra delegazione formata da più di cento

delegati dei vari stabilimenti, così come poi ognuno di noi saliva sui tavoli durante la mensa il giorno dopo e riferiva a tutti cosa era successo alla Associazione degli industriali.

Tornando all'Accordo del '77, portammo a casa il Lam (Lavorazioni asincrone di montaggio), cioè uno dei pochi tentativi della Fiat di superare almeno parzialmente il vincolo della catena di montaggio. Con il Lam si lavorava da fermo, sia i basamenti del motore sia le scatole dei cambi arrivavano su carrellini automatizzati che viaggiavano su binari, così come al lavoratore arrivavano i particolari da montare. L'esperimento fu avviato: in Meccanica 3 si realizzò quanto contrattato nel 1977, ma anche il Lam in realtà era sempre un processo gestito dal calcolatore centrale in modo consequenziale, e non solo non permetteva una reale autonomia di gestione delle fasi di lavoro ma in alcuni casi aggravava il vincolo. La Fiat poi, non solo non allargò questa esperienza (ad esempio a Termoli), ma negli anni successivi lascerà morire la tecnologia Lam e applicherà fasi di robotizzazione per superare in parte il lavoro manuale.

L'altro grosso risultato per il nostro settore legato alla vertenza del 7 luglio 1977 fu che si ottenne, sulla carta, l'avvio del trasferimento allo stabilimento di Termoli dei cambi del modello

Fiat 128, e grazie a questo non solo riuscimmo a fare rispettare l'impegno preso, ma a fare un altro Accordo con la Fiat presso l'Associazione degli industriali di Campobasso per ulteriori 60 assunzioni.

Nel testo dell'Accordo c'era poi l'impegno di saturare lo stabilimento delle Meccaniche di Termoli che era sottoutilizzato, però – come spesso succedeva con la Fiat – quando si trattava di rispettare quanto sottoscritto si doveva tornare a scioperare. A Mirafiori entrò in lotta il reparto Finizioni del cambio della 128 su questioni di organico, tempi e rispetto dell'impegno di trasferire a Termoli parte delle lavorazioni, uno dei funzionari che seguivano la Meccanica partì per Termoli, si riunì il Consiglio di fabbrica, si fecero assemblee, entrarono in lotta anche i lavoratori di Termoli, e la Fiat capì che se voleva fare l'Accordo a Mirafiori doveva rispettare quanto sottoscritto, non solo, ma si dovevano fare altre assunzioni, per rispondere ai problemi che il trasferimento delle lavorazioni comportava.

Fu un'esperienza di vertenzialità d'officina al Nord in stretto collegamento con lo stabilimento del Sud, un esempio concreto dello slogan «uniti nella lotta».

Alessandra Mecozzi, *Flm 3° Lega e Torino*

«L'altra metà della fabbrica» è il titolo di un giornale, uscito nel 1980 e '81, a Torino, scritto da donne della Flm, operaie e impiegate Fiat, delegate e sindacaliste. Il nucleo delle metalmeccaniche nasce e si sviluppa insieme a quella particolare esperienza torinese-piemontese, chiamata prima «Intercategoriale delegate», e poi «Intercategoriale donne Cgil-Cisl-Uil», a sottolineare la dimensione piena della soggettività femminile, non identificabile solo nel lavoro e/o nel sindacato. Dell'Intercategoriale facevano parte anche casalinghe, disoccupate, lavoratrici autonome.

Questa esperienza di «femminismo sindacale» nasce nel 1975, si sviluppa dentro al movimento femminista – ricordo la grandissima manifestazione del 6 dicembre a Roma, 30.000 donne, per la depenalizzazione dell'aborto, per i consultori, ma più in generale come ribellione a ogni forma di autoritarismo e rifiuto di delegare la scelta sulla maternità (al prete, al medico o al marito), come affermazione del diritto a decidere di sé e della propria vita; e si manifestava anche per ottenere luoghi di incontro, conoscenza, discussione su salute e sessualità, luoghi

soprattutto di presa di coscienza, i consultori, non solo servizi.

L'Intercategoriale vede la luce in un corso monografico delle 150 ore all'Università di Palazzo nuovo (io ero appena arrivata da Roma a Torino, dove, nella Fiom, mi occupavo proprio della applicazione delle 150 ore, recente conquista del Contratto nazionale). Nasce dalla messa in discussione, collettiva, di un tradizionale seminario sull'occupazione femminile: relazioni, domande, dibattito, dati sull'occupazione femminile e il mercato del lavoro ecc. Il gruppo delle partecipanti disse: «Non ci stiamo, ci interessa di più capire noi stesse, capire che cosa si può fare insieme per cambiare una condizione che non ci piace», «partire da sé» era la frase chiave. Così si costituì un gruppo di delegate di vari luoghi di lavoro, che si riuniva ogni giovedì alla Cisl di via Barbaroux, che io cominciai a frequentare per curiosità e continuai per passione e convinzione. Una vera scoperta: il femminismo l'ho conosciuto e appreso dalle donne di Torino, non era un prodotto importato da Roma!

Dal 1976 cominciammo con delegate, corsi di formazione, assemblee di sole donne sul lavoro e richiesta di permessi per delegate. Eravamo animate dal sacro fuoco della scoperta di sé e della volontà di cambiamento, del lavoro, del sindacato, del

mondo in un certo senso, cioè dei rapporti donna-uomo. Il femminismo come «crisi di identità di donne emancipate», come anni dopo venne definito da una scrittrice francese.

Il femminismo italiano, in modi diversi e più che in altri paesi europei, si è radicato nei posti di lavoro e nella società. L'esperienza del femminismo sindacale metalmeccanico si è sviluppata anche grazie a uno storico rapporto di questo sindacato combattivo con i vari movimenti e le nuove culture: era stato così con gli studenti, poi con il pacifismo, con l'ambientalismo ecc. E l'esperienza dell'Intercategoriale si è sviluppata non a caso a Torino, città con una ricca soggettività operaia e sindacale, laboratorio di una brillante elaborazione teorico-pratica basata sull'esperienza del lavoro in fabbrica, nel rapporto con l'università, con la scienza, con la medicina. In questo clima culturale e sindacale prese corpo anche l'idea del segno femminile dentro la contrattazione, nelle vertenze aziendali e poi nel Contratto nazionale.

Il 1977 è stato un anno decisivo nel rapporto – conflittuale – tra femminismo e sindacato: ai congressi si partecipava tutte, comprese le compagne dell'apparato tecnico, come donne, spesso con documenti comuni e unitari; il 1° maggio, che è una

manifestazione tradizionalmente partecipatissima a Torino, quando le Confederazioni Cgil-Cisl-Uil ci rifiutarono l'intervento in piazza (perché conteneva un attacco alle gerarchie ecclesiastiche a proposito dell'aborto), accorgendoci che la piazza per metà era composta di donne, imponemmo l'intervento che fu letto dal palco, così come l'avevamo scritto, da una delegata Cgil, Carla Quaglino, dell'Inps. Fu l'anno in cui inserimmo nelle vertenze aziendali (Fiat, Indesit, Olivetti, Facis, Aspera) la richiesta di permessi retribuiti per madri e padri, per malattia dei figli (quelli non retribuiti venivano usati solo dalle madri, anche perché la perdita salariale era inferiore); la richiesta di rottura dei ghetti femminili nei posti di lavoro e l'accesso alla formazione e qualificazione professionale; assunzioni di disoccupate. Rivendicazioni emancipazioniste? Sì, ma la novità storica stava nel cambiamento di segno del soggetto: erano le donne in prima persona a fare sindacato, a mettere in discussione il modo dominante di fare sindacato, compreso quello della Cgil, che relegava le donne – allora si diceva la questione femminile – negli «uffici lavoratrici». Non ci stancavamo di ripetere che non c'è democrazia senza donne! Eravamo sempre molto ascoltate, da donne e uomini: era

chiaro che il femminismo aveva conquistato un'egemonia culturale. Quell'autonomia che ci metteva inevitabilmente in conflitto con gli uomini era la chiave della nostra crescita, della nostra formazione di individui.

Nelle vertenze qualche risultato ci fu, ma non quello relativo ai permessi retribuiti, la richiesta più nuova e a cui si teneva di più: la resistenza padronale era fortissima, ma in modo latente, anche quella sindacale. Nella vertenza Fiat, il cui Accordo fu anche controverso, era fondamentale la questione del controllo in fabbrica e poi ci fu la mezzora retribuita per la mensa dei turnisti. Si avvicinavano tempi duri, quella richiesta così «sociale» appariva piuttosto lontana, operava una selezione tra lavoratori – o era vissuta così – ma il messaggio era passato e quell'energia che esprimevamo era contagiosa, perché reale. Nella enorme manifestazione nazionale (oltre 200.000) del 2 dicembre 1977, contro la politica economica del governo, le metalmeccaniche ebbero la testa dei cortei.

Alla fine del 1977 venne varata la Legge di parità (ministro del Lavoro, Tina Anselmi), in base alla quale si unificavano le liste donne e uomini al collocamento, fino ad allora separate. E fu così che avendo punteggio più alto per la più lunga attesa, le

donne balzarono in testa e tutte le fabbriche che cercavano personale erano costrette per legge ad assumerle (vigeva la chiamata numerica, solo dopo si è estesa a dismisura la chiamata nominativa). Alla Fiat erano stati tagliati 15.000 posti di lavoro negli anni precedenti, ma le donne continuavano a non essere assunte.

All'inizio del 1978 cominciò la lotta all'Ufficio di collocamento, dove c'era un presidio, più o meno permanente, dell'Intercategoriale e del Consiglio di fabbrica di Mirafiori. Si era capito che la Fiat avrebbe fatto di tutto per non assumere donne: che invece entrassero in massa, era la grande sfida. Lo strumento di discriminazione della Fiat era la visita medica. Attraverso essa, i «suoi medici», o comunque medici compiacenti, escludevano le donne. Ma non era così semplice, anche i medici non sapevano bene che fare, così alla prima donna che uscì dicendo che era stata rifiutata perché aveva qualche dente cariato, si scatenò il putiferio da parte delle donne che presidiavano: per tutte ricordo Carla, che con un megafono andava avanti e indietro strillando «le donne non sono cavalli!». La questione finì su tutti i giornali, e la Fiat dovette cedere: ben 15.000 donne vennero assunte, in Fiat

diventarono il 20%. Ricordo molte riunioni: erano giovani, ben vestite, truccate, con un forte senso di sé e una gran voglia di cambiare quel posto di lavoro e quella organizzazione del lavoro insopportabile. Avevano vinto una lotta entrando alla Fiat, ma si resero conto fin dal primo momento che la battaglia era solo all'inizio. Era un luogo decisamente maschile, e oppressivo anche per gli uomini: ma per quelle nuove operaie, mancavano persino i gabinetti!

Mentre si lottava per entrare in fabbrica e, dentro la fabbrica, per poterci stare decentemente, si occupava l'ospedale ginecologico Sant'Anna perché venisse applicata la Legge n. 194 nel modo migliore possibile, si studiava nei corsi delle 150 ore sulla salute delle donne (solo a Torino, 1.200 partecipanti in quell'anno).

Ma quell'anno, come e più del precedente, fu un anno terribile per altri avvenimenti: Moro rapito e ucciso a Roma; Torino era una delle città più prese di mira dagli attentati terroristici, con la conseguente cultura emergenziale che si andava affermando, con le limitazioni alle lotte e alla democrazia che abbiamo conosciuto; ma la nostra esperienza, il sistema di relazioni politiche e personali su cui si fondava, erano molto solidi: si

discuteva e si litigava anche, ma si riusciva sempre a stare e ad agire insieme con maggior forza e determinazione. Riuscimmo anche in piazza, il 1° maggio, a dire parole comuni contro il terrorismo, che oltre alle persone ammazzava la libertà di esprimersi, partecipare, praticare in prima persona quello che pensavamo giusto per noi e per una società più civile.

Proprio l'asimmetria – rispetto al sindacato tradizionale – che aveva causato la non riuscita delle rivendicazioni sociali nell'Accordo del 1977 e nel Contratto del '79, consentì uno sviluppo e una resistenza importanti anche dopo la sconfitta davvero drammatica del 1980, alla Fiat («Produrre e riprodurre», che si tenne nel 1983 a Torino, fu il primo convegno internazionale di donne sulle tante facce del lavoro).

Dal 1980 il nostro motto preferito fu «A casa non ci torno!», il fumetto che usciva dalla bocca dell'operaia in tuta e coda di cavallo, disegnata da Lalla Fiori, le cui immagini e manifesti rappresentano con grande efficacia le tappe dell'esperienza del femminismo sindacale torinese, raccolta nel bel libro «Fare la differenza», curato da Nicoletta Giorda. Continuavamo ad avere di fronte a noi l'orizzonte della trasformazione, sociale e culturale, ma il cambiamento che avvenne dopo il 1980 fu

regressione. Non è tema di oggi.

Ma ci tengo a ricordare con gratitudine Claudio Sabattini, protagonista di quegli anni, che – pur con una cultura lontana da quella femminista – era vicino, ascoltava, manifestò lealtà. Aveva capito ed era in sintonia con la pratica del conflitto e la voglia di trasformazione che l'esperienza femminista esprimeva, dentro e fuori del sindacato. Un «ascolto» molto diverso da quello di Bruno Trentin, la cui proposta di cooptazione di quadri femminili negli organismi dirigenti della Cgil, in risposta alla domanda di cambiamento del sindacato, prevalse negli anni successivi. L'esperienza del femminismo sindacale parlava di soggettività, di autonomia, di strutture di movimento, metteva in discussione sia le commissioni femminili che le quote. Claudio aveva capito che a quella cifra non era possibile rinunciare, se non rinunciando all'idea e alla pratica della trasformazione: autonomia versus omologazione. Proprio questo intuito e forte sentimento dell'autonomia e del conflitto, unito al suo coraggio politico, ha portato la Fiom dentro i nuovi movimenti altermondialisti. Quel senso dei movimenti agì e fu fatto valere con forza da Claudio, segretario generale della Fiom, nel luglio 2001, sostenuto dalla partecipazione di migliaia

di metalmeccaniche e metalmeccanici alle manifestazioni contro il G8: quando la maggior parte del sindacato restò a casa, mentre in migliaia si camminava con entusiasmo e rabbia per le strade di Genova, sperimentando drammaticamente la sospensione dello Stato di diritto.

Felice Celestini, delegato Flm

Prima di addentrarmi in quello che è stato l'Accordo del luglio '77, è utile premettere che la lettura delle vicende politiche e sociali di quegli anni che va per la maggiore è quella che comprime e sminuisce una decisiva e straordinaria stagione di lotte e di conquiste dei lavoratori nel binomio «violenze e terrorismo».

Per evitare fraintendimenti, essendo stato un lavoratore della Fiat Mirafiori nel settore Presse, non intendo negare che in quegli anni vi sia stato un evidente manifestarsi del fenomeno terroristico, penso però che non sia ammissibile che dieci anni di lotte per estendere i diritti e per salvaguardare le dignità nelle fabbriche vengano interamente confuse con il fenomeno brigatista.

Questo improprio paragone ha in sé un pregiudizio sbagliato sui fatti storici, e punta alla contaminazione e alla cancellazione di quel pezzo di storia che invece rimane bene impresso nella memoria collettiva di quegli anni e di quelli che ne furono i protagonisti.

L'utilizzo di questo binomio genera delle letture false e strumentali, invece mi sembra utile dare il mio contributo per riportare nei giusti binari le questioni e per ricordare l'operato di Claudio Sabattini, parlando di una vertenza – quella chiusa con l'Accordo tra Fiat e Flm del 7 luglio '77 – che lo vide protagonista.

Questa vertenza viene giustamente ritenuta l'ultima di un ciclo positivo, poiché a essa non ne sono seguite altre e inoltre con la lotta dei 35 giorni dell'Ottanta e la sua conclusione, si invertono i percorsi.

L'associazione delle due parole «violenza e terrorismo» alle lotte sindacali degli anni Settanta vuole nascondere la grande capacità contrattuale e il livello di elaborazione delle rivendicazioni che in quegli anni raggiunsero le iniziative operaie alla Fiat Mirafiori, con la conoscenza approfondita dei cicli produttivi, così come la tutela della salute dell'operaio trovava risposte in elementi precisi di cambiamento e di maggiore vivibilità della fabbrica.

Credo che per comprendere il merito della mia testimonianza relativa a quanto si ottenne nell'Accordo del 7 luglio '77 per i lavoratori della Fiat in generale, ma soprattutto per il settore

delle Presse e costruzione stampi, occorre fare una precisazione: era convinzione diffusa in Fiat che se si voleva esercitare una capacità di controllo e intervento sulle concrete condizioni di lavoro, era necessario avere la conoscenza e la gestualità del ciclo produttivo. Alle Presse tali conoscenze ci hanno permesso di dare una primaria importanza all'intervento per la prevenzione e la salute dei lavoratori attraverso le bonifiche ambientali.

In Fiat il modello sindacale che negli anni si era imposto metteva al centro la capacità e il presidio operaio sull'insieme dell'organizzazione del lavoro, il tutto era regolato da decine di accordi che venivano concretamente attuati. In una realtà in cui il lavoro a vincolo produttivo e a flusso di sequenza erano dominanti, gli operai con mansioni produttive (gli addetti pressa di 2° e 3° livello)

erano esposti nell'arco dell'intera giornata ad alcuni rischi impliciti alle lavorazioni di stampaggio:

-il rumore, che raggiungeva livelli intollerabili al di sopra delle soglie consentite, sia di fondo che di picco;

-le vibrazioni, soprattutto alle grandi presse a cominciare dalle

1.500 tonnellate, che causavano disturbi di diversa natura;

-la pesantezza del lavoro, insita nel sollevare particolari di lamiera, di diverse pesature, e sistemarli nei precisi riferimenti degli stampi, aggravata da ritmi elevati e da azioni ripetute migliaia di volte al giorno, questo a causa del vincolo imposto dal conduttore delle macchine che azionava il mettifoglio della pressa di testa, e i nastri trasportatori delle presse successive;

-un altro elemento peggiorativo delle condizioni di lavoro era legato ai turni a ciclo continuo.

Il tutto era infine determinato dal programma produttivo, dall'utilizzo dell'impiantistica, dal rapporto stesso uomo-pressa e dal tempo-macchina che, per alcuni particolari, imponeva operazioni da ripetere dieci volte al minuto.

Altri lavoratori, figure professionali diverse non vincolate alla produzione, erano invece esposti solo a una parte dei rischi elencati. La presenza di una serie di fonti pericolose e invalidanti aveva fatto espellere centinaia di lavoratori dal ciclo produttivo con gradi diversi di inabilità, confinandoli a lavori improduttivi e di servizio.

La Direzione aziendale e la struttura sanitaria, incalzate dal

Consiglio di fabbrica e dal Comitato ambiente, furono costrette a prendere atto di questa situazione e l'azienda si rese disponibile a effettuare primi interventi di bonifica, certamente insufficienti a dare risposte adeguate in un periodo diverso da quello che stiamo trattando (lo stesso Consiglio di fabbrica infatti presentò un esposto alla magistratura). Il gruppo dirigente sindacale, l'Esecutivo e lo stesso Consiglio di fabbrica capì subito la portata e gli obiettivi a cui avrebbero portato il raggiungimento dell'Accordo di cui parliamo; bisognava lavorare senza riserve per la riuscita delle iniziative di lotta che tutto il gruppo Fiat aveva programmato a sostegno della trattativa e per offrire un supporto alle strutture sindacali esterne alla fabbrica e alla stessa delegazione trattante, con le proprie conoscenze, oltre all'organizzazione di un permanente rapporto, utile a raggiungere quell'Accordo quadro del luglio 1977.

Questo Accordo dava risposte all'insieme delle lavorazioni presenti nel settore dello Stampaggio e in tutto il gruppo aziendale. Per il settore Mirafiori Presse l'Accordo prevedeva l'estensione di una serie di dispositivi automatici per le lavorazioni di carico e scarico dei particolari stampati di media e grande dimensione e, nel tempo, l'inserimento e l'estensione di

nuove tecnologie, di robotica, di movimentazione aerea e a traslazione.

L'insieme di queste innovazioni richiedeva da parte dei lavoratori maggiore professionalità, competenza e responsabilità sul ciclo produttivo. Si fecero accordi sulla riorganizzazione e sul mansionario operativo, che arricchirono le mansioni stesse e che portarono a ottenere livelli professionali e salariali superiori. In seguito a questa evoluzione si modificò l'insieme dell'organizzazione del lavoro.

Il Consiglio di fabbrica maturò la proposta più innovativa dentro i sistemi produttivi del nostro settore, ovvero il Gruppo integrato professionale, che l'azienda non volle materializzare per non stravolgere i concetti tayloristici del lavoro. Tale proposta prevedeva sinteticamente un arricchimento professionale per tutte le figure operaie dal 3° al 5° livello (addetto pressa e manutentore assieme alle figure intermedie), e il tutto permetteva alle figure professionali appena citate di intervenire sull'insieme delle operazioni che venivano svolte in una batteria di presse: con gli scambi delle mansioni veniva a determinarsi una pluricapacità professionale, che venne definita Gruppo operativo omogeneo. Questa proposta avrebbe

garantito all'azienda una maggiore qualità produttiva, la limitazione dei costi sui particolari stampati, riducendo lo scarto e il riparabile.

Da quello che sin qui ho evidenziato diventa comprensibile a tutti come nel settore Mirafiori Presse si concentrasse una particolare attenzione applicativa al tema dell'ambiente, causa il prolungamento nel tempo del degrado ambientale e di tutti i problemi impliciti alle specifiche lavorazioni. Si ottenne – a fatica ma con generale sorpresa – la disponibilità dell'azienda, che invertì il proprio atteggiamento conservatore, avviando un processo che cambiò le procedure di lavorazione da manuale a meccanizzato.

Negli incontri a carattere settoriale con la Fiat, in applicazione dell'Accordo quadro del luglio '77, vennero individuate, come aree di maggior rischio, le tre specifiche lavorazioni di stampaggio (piccole, medie e grandi presse) e a esse si aggiunsero i rischi da fumi e polveri sulle lavorazioni di lastroferratura. Nelle priorità si individuarono momenti successivi per definire specifici oneri di spesa, fattibilità tecniche e tempi per un'attuazione del programma di intervento. Si stipulò poi un Verbale d'intesa, il 14 luglio 1978,

definito «la presa della Bastiglia a Mirafiori Presse». Quest'ultimo Accordo, frutto di quello quadro, generò una serie di incontri aziendali e settoriali dove la Fiat dichiarò e poi sottoscrisse interventi aggiuntivi, oltre a quelli già effettuati. Naturalmente tali interventi erano compatibili con le esigenze impiantistiche e tecnico-organizzative, atte a migliorare la condizione ambientale, come previsto dai rischi individuati nell'Accordo del luglio 1978.

Provo a descrivere per titoli le realizzazioni di interventi di bonifica ambientale che seguirono ai due Accordi precedenti e che portarono alla definizione di uno nuovo, il 30 marzo 1979. Devo evidenziare che quest'ultimo Accordo ha due funzioni fondamentali: 1) la gestione tecnico-impiantistica e la riorganizzazione degli organici che avverrà sulle due diverse tipologie

di lavori di stampaggio e lastroferratura; 2) la consegna al Comitato di fabbrica e al Comitato ambiente di una serie di dati biostatistici, elaborati dalla struttura sanitaria, con il numero delle visite mediche effettuate periodicamente, per la prevenzione degli infortuni permanenti (ad esempio la sordità), il numero dei posti di lavoro nei quali veniva corrisposta la paga

di posto, tutti i dati delle assenze per malattia e infortuni e l'elenco delle sostanze presenti nelle lavorazioni come previsto dalla Legge n. 833. Furono effettuate rilevazioni ambientali, con precise strumentazioni, alla presenza delle Rsa e del Comitato ambiente.

Sempre nell'Accordo del 30 marzo 1979 furono poi individuati una serie di interventi di bonifica ambientale che tesero a diventare strutturali negli anni a seguire:

-una centralina scambio calore per il raffreddamento dell'olio dei gruppi freno-frizione della 116, presse mediante un ricircolo di acqua, con la costruzione di tre grandi vasche depositate nel sottosuolo: tale modifica azzerò completamente il rumore prodotto dalle ventole.

-Vennero applicate marmitte da camion utilizzate come silenziatori sugli scarichi di aria compressa delle elettrovalvole.

-Vennero effettuati interventi diffusi sugli stampi, il principale dei quali è il taglio obliquo sulle lamiere.

-Incapsulamento di una linea di grandi presse oltre agli incapsulamenti di macchine particolarmente rumorose.

-Vennero installate delle cabine relax insonorizzate e vennero

infine installati dei pannelli fono-assorbenti in orizzontale su tutto il soffitto dello stampaggio e in verticale in più parti dell'area lavorativa.

Tutte queste trasformazioni ambientali erano mirate ad abbattere il rumore e insieme alle bonifiche si tentò di portare l'ambiente produttivo a una condizione accettabile, ma nonostante tutti questi accorgimenti si era comunque fuori dai parametri convenzionali.

Fu istituita una squadra di lavoratori professionalizzata di operai di 5° livello, detta «ecologica», con funzioni specifiche atte al mantenimento dell'efficienza di tutti gli accorgimenti tecnici e impiantistici effettuati e quelli che dovevano ancora essere realizzati.

Il controllo politico dell'insieme della riorganizzazione spettò al Comitato di fabbrica e al Comitato ambiente, che insieme alla Direzione aziendale dette origine a verifiche trimestrali che controllavano e gestivano la fattiva funzionalità sugli abbattimenti dei rumori e la verifica dello stato di avanzamento lavori.

Mi auguro che questa esperienza, oggi rivisitata, possa

diventare esempio e stimolo per le nuove generazioni che vogliono fare attività sindacale.

Vanna Lorenzoni, *Cgil Torino*

Nel 1977 ero già a Torino, nella Segreteria della Filtea, il sindacato delle lavoratrici e dei lavoratori dei settori del tessile e dell'abbigliamento. Provenivo da Bologna e anche questo, pur in modo contraddittorio, c'entra con Claudio.

Parlare di lui, pensare al rapporto con lui, scava nel profondo dei miei sentimenti e della mia storia politica e sindacale. Confesso che Claudio ha esercitato una tale influenza nella mia crescita politica dei primi 12-13 anni di militanza a Bologna, da rappresentare il mio dna politico-sindacale.

Poi, come si sa, si viene influenzati anche da successive esperienze e dalle contaminazioni con le culture politico-sindacali diverse e differenti che si incontrano. Sono state altrettanto forti nel forgiare la mia personalità quelle del sindacato torinese di Emilio Pugno e di Aventino Pace e quello del femminismo sindacale torinese, di cui ha parlato Alessandra Mecozzi prima, per cui ormai da molto tempo dico scherzosamente, ma non troppo: «Io sono mia!».

Comunque Claudio ha contato molto nella mia formazione, nella

mia, non so se definirla prima o seconda laurea, quella che ti serve per stare nel mondo sapendolo guardare, interpretare e sentirti protagonista, autonoma e critica.

«Tetragona», come lui mi aveva definita fin da piccola – quattordicenne – quando l’incontrai per la prima volta nella Fgci degli anni Sessanta, da lui diretta a Bologna: non sapevo nemmeno cosa volesse dire tetragona. Poi, il '68 e Claudio mi avvicinarono, ancora studentessa universitaria, al sindacato e alla Fiom da lui diretta.

Come tanti studenti, in particolare della famosa Suc, la Sezione universitaria comunista di Bologna, con l’entusiasmo di chi vuole rivoltare il mondo e ne ha trovato la leva – l’alleanza studenti-operai –, mi misi a disposizione della Fiom come militante e volontaria per i numerosissimi picchetti davanti alle fabbriche e per tutte le ricerche sui processi di riorganizzazione delle aziende e sulla condizione salariale, professionale e di lavoro di operai e di impiegati bolognesi.

Ricordo il famoso convegno del 1971 della Fiom di Bologna, aperto da Claudio e concluso da Bruno Trentin, che avviava una riflessione di caratura nazionale (la prima volta assoluta in Italia) sul tema del decentramento produttivo, individuando una

quota importante di piccole fabbriche, quali reparti staccati di imprese maggiori, individuando quindi quella caratteristica della riorganizzazione dell'impresa di allora volta a rispondere alla crisi economica e alla globalizzazione, sferrando uno dei più pericolosi attacchi all'occupazione, alla condizione operaia e alla forza contrattuale del sindacato. Ricordo anche il seguito di tale riflessione: l'avvio di una campagna di sindacalizzazione e di contrattazione aziendale nelle imprese artigiane di Bologna, che mi coinvolse come ricercatrice. Tale iniziativa produsse un clamoroso scontro politico nel Pci bolognese che rappresentava anche gli interessi dei ceti medi produttivi e che accusava la Fiom di far saltare le piccole imprese artigiane, investite per la prima volta dalla contrattazione salariale e delle condizioni di lavoro.

Naturalmente la Fiom fece valere la sua autonomia.

Dopo anni di ricerche sui salari e sui processi di ristrutturazione e decentramento, prima nella metalmeccanica e poi nel tessile-abbigliamento-calzaturiero a Bologna e in Emilia, mi sono laureata e sono approdata a Torino – era il 1975 –, perché Renato Lattes, Aventino Pace ed Emilio Pugno volevano avviare un'analisi della riorganizzazione dell'apparato produttivo al

Gruppo finanziario tessile e in tutti i settori industriali.

Arrivai a Torino accettando l'invito di Lattes che, sentendo la mia esposizione del lavoro sindacale bolognese, svolta nella famosa Rimini 2 del 1975, aveva pensato di tentare qualcosa di analogo al Gruppo finanziario tessile; accettai anche perché – diciamolo – a una mia richiesta di inserimento in Cgil a Bologna, dopo tanti anni di impegno volontario, l'allora segretario della Camera del lavoro disse che l'organico era esaurito! Era un altolà politico verso una giovane troppo orientata sindacalmente a sinistra, troppo vicina a Claudio.

La ricerca iniziò nei tessili e non nel resto dei settori, e a me venne chiesto di fare la sindacalista, anziché la ricerca. E quando qualche mese dopo il mio arrivo, nella primavera del 1976, Francesco Garibaldi e Claudio insistettero perché rientrassi a Bologna per lavorare con Capecchi all'Ufficio studi della Fiom, Aventino Pace mi convinse a rimanere a Torino con queste semplici parole che non scorderò più: «Hai 27 anni, puoi decidere di andare in pensione chiudendoti in un ufficio studi, ma se vuoi diventare una sindacalista resta qui». Mi fulminò e rimasi.

Riflettendoci, poi, colgo il valore – ma anche tutti i limiti – di

una cultura sindacale torinese durissima: sindacalista a tempo strapieno dalle 4 del mattino alla notte. Lanciata a contrattare senza rete: «Devi cavartela da sola», mi dissero. Ogni ipotesi di ricerca e di analisi andava condotta con mezzi propri e completamente dentro il processo contrattuale, supportata dall'intelligenza, conoscenza e competenza delle lavoratrici e dei lavoratori e dei loro delegati, basata sull'esperienza di lavoro, sul giudizio del gruppo dei lavoratori sulle loro condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro e sui suoi cambiamenti.

Le elaborazioni del dottor Oddone, i quattro gruppi di fattori di nocività, a partire dal quarto (tempi e ritmi di lavoro), il Gruppo omogeneo e i delegati di Gruppo omogeneo erano l'ordito culturale su cui si formava la trama della contrattazione di reparto e di azienda, da cui scaturivano anche proposte di riforma della sanità e della scuola (le 150 ore, i decreti delegati), le battaglie territoriali (l'autoriduzione delle bollette, lo 0,5% pagato dalle aziende per trasporti, mense, asili nido...). Sulla politica degli orari di lavoro, più che la riduzione della presenza in fabbrica, erano le pause durante il lavoro a far premio, perché più in grado di difendere la salute dai ritmi e dalla nocività.

Il contrasto alla monetizzazione della salute, ai premi legati alla presenza, al cottimo, in particolare a quello individuale, era totale e assoluto. Nessuno doveva sgarrare. Ricordo una Cgil forte e rigorosa che tutte le categorie rispettavano moltissimo. Tutti ci sentivamo innanzitutto Cgil e per me questo è sempre valso. Il tema del controllo operaio sulla propria condizione di lavoro era centrale e analisi, proposte e soluzioni dovevano scaturire da loro, dai lavoratori, dal gruppo e dal suo delegato.

Ricordo nei tessili e abbigliamento uno straordinario gruppo di delegate e delegati, soprattutto composto da donne con una cultura politica, sindacale e contrattuale di prima grandezza. Molte trattavano direttamente con il capo del personale o con l'amministratore delegato; tanto brave da costituire successivamente il nerbo del sindacato tessile-abbigliamento, il suo gruppo dirigente massimo, fino alla Segreteria generale.

Era un gruppo di donne agguerritissimo con grande capacità di analizzare non solo la fabbrica, ma i processi politici ed economici italiani e mondiali, con forte carisma personale, con capacità di guidare lotte vincenti e di mediazione per contrattare e fare accordi. Erano anche molto coscienti della loro forza politica dentro il sindacato, interloquivano

efficacemente e direttamente con Pugno e con Pace.

Mi rapportavo a loro con ammirazione e grande rispetto. Anche loro mi hanno insegnato a essere e a fare la sindacalista, mi sono spesso identificata e sentita una delegata come loro, le ho amate e mi sono sentita ricambiata, allora e successivamente: il nostro rapporto non si è mai esaurito.

Non è sempre andata così bene con il gruppo dirigente. Non ne ricordo più l'origine, ma sono certa che nel 1977 si avviò una stagione di contrattazione aziendale per la valorizzazione del lavoro delle donne della confezione, tutte schiacciate al 2° livello, mentre gli uomini erano collocati tutti nei reparti Taglio e Stiro e al 3° e 4° livello dell'inquadramento professionale. Ne uscì la rivendicazione di aumenti non uguali per tutti, ma riparametrati al contrario: più soldi ai secondi livelli che ai terzi. Passò simbolicamente una differenza di 1.000 lire in più al mese per le confezionatrici del 2° livello.

E quante battaglie sui tempi di lavoro e sui cottimi che strangolavano solo le donne schiacciate al parametro 100, mentre gli uomini raggiungevano tranquillamente il 130, e quante iniziative e lotte contro la nocività di certe stoffe, sul caldo che faceva svenire soprattutto le donne, e la rotazione

delle mansioni e il lavoro di gruppo osteggiati dalle aziende e non tanto capiti dalle operaie, che ritenevano più leggera la ripetitività. Le donne ci dicevano che pensavano ad altro mentre lavoravano... Ancora, la conquista del part time, che l'azienda non concedeva alle operaie ma solo alle impiegate, del 100% del salario nel periodo di comporto – come i metalmeccanici – e il 50% retribuito per le assenze per malattia dei figli o per visite mediche personali per favorire le donne e ridurre l'assenteismo.

Nel tessile erano in corso le grandi crisi dei Vallesusa, di Montefibre e delle filature di cotone e di seta e si era aperta la stagione della contrattazione dei carichi di lavoro (numero di telai per lavoratrice) e degli orari e turni.

Noi vivevamo dentro grandi contraddizioni: donne e uomini dei turni di notte, turni ben remunerati e con minore oppressione del controllo sui ritmi di lavoro, che si ribellavano all'eliminazione di quel turno fisso che le aziende imponevano per ridurre i costi e che ingaggiavano lotte durissime per riaverlo, lotte senza prospettiva. Inoltre, nessuno voleva lavorare il sabato, ma le soluzioni che salvavano più persone dal licenziamento, come il 6 x 6 o il 7 x 8, presupponevano il sabato lavorativo. Quante discussioni interminabili, giorni e

notti a discutere fino allo sfinimento.

Le soluzioni individuate erano sempre indigeste, soprattutto alle donne che ci dicevano che il sabato si fa la spesa e si sta con i figli. Anche se evitavano i licenziamenti non erano contente.

Fortunatamente seguì una buona stagione di contrattazione che mitigava i sabati, riducendone il numero di quelli lavorati, portando l'orario settimanale sotto le 36 ore, comunque pagate 40.

In questo clima sindacale e culturale della categoria del tessile-abbigliamento, in cui «il nostro popolo di riferimento» erano le donne lavoratrici e il gruppo dirigente era composto soprattutto da donne nel Comitato direttivo e nella Segreteria, la contaminazione con l'Intercategoriale donne Cgil-Cisl-Uil di Torino non avvenne.

L'esperienza dell'Intercategoriale donne è stata straordinaria per la forza e la dirompenza dei contenuti, a fronte di un sindacato straordinario per certi versi, ma fortemente maschilista nei contenuti e nelle forme organizzative. Noi tessili eravamo un'enclave, un mondo chiuso, con una intensissima contrattazione con le donne a riferimento, con le donne che

contrattavano a vantaggio delle donne, con risultati importanti. Fortunatamente non fummo sfiorati dalle Br. Guardavamo con distanza e qualche diffidenza l'esplosione del femminismo e rifiutavamo con forza le forme organizzative delle donne proposte dalla Cgil nazionale, Ufficio lavoratrici, responsabili delle donne giudicandole marginalizzanti e inutili. Noi non provavamo «l'invidia del pene», così Claudio

prendevo in giro noi compagne, citando Freud, c'erano pochi uomini in grado di tenerci testa in categoria.

Il non rapporto con l'Intercategoriale fu certamente un'occasione storica mancata, me ne sono resa conto più tardi, all'inizio degli anni Ottanta e soprattutto quando sono entrata in Fiom, anni durissimi della mia esperienza sindacale, non per le lavoratrici e i lavoratori o per i loro delegati con cui è continuato l'amore, il rispetto e lo scambio di esperienze e competenze, ma per le difficoltà con il gruppo dirigente. Lì ho misurato, in alcuni casi, anche la misoginia di qualcuno.

Incontravo Claudio in treno. A quel tempo (fine anni Settanta) tornavo a Bologna ogni sabato dai miei genitori e dagli amici. Lui anche, non ha mai perso il rapporto con Bologna. Era il responsabile nazionale Fiat della Fiom e, quando era a Torino,

molte volte rientrava in treno il sabato. Quante conversazioni, quante risate, quanti racconti. Mi piaceva, perché mi apriva dei mondi, continuava a farmi capire il contesto, a dare un senso e un segno alle questioni politiche e sindacali. Era estroverso e mi raccontava tutto. Problemi sindacali, politici, rapporti con le persone che conoscevamo da sempre. Mi offriva le coordinate per interpretare il mondo che io tenevo come preziose mappe cognitive. Non ci vedevamo spesso, ma la nostra amicizia era tale, e di tale durata che prescindeva dal tempo e dalla frequentazione. Ricordo che concludeva sempre salutandoci: «Vanna, sii sempre di sinistra».

In questo credo di non averlo deluso mai.

Sergio Chiamparino, sindaco di Torino

Voglio prima di tutto ricordare Claudio ufficialmente, come sindaco, anche se questo forse lo farebbe un po' sorridere. Però è giusto farlo perché con il suo impegno e la sua passione civile dalla parte del mondo del lavoro lui ha certamente contribuito a fare di questa città quella comunità di cittadini che noi conosciamo e che tutti riconosciamo.

Ci trovammo in Cgil fra il 1989 e il '90, proprio quando esplose la crisi e la trasformazione del Pci. Considerando Claudio come uomo di sinistra, mi aspettavo di trovarlo in posizioni di conservazione, invece lo trovai su posizioni opposte.

Ci trovammo «stranamente» assieme. Pesò in questo, certo, la sua amicizia e stima per Achille Occhetto, ma anche qualcosa di più profondo che credo conservi oggi un valore di fondo, l'idea – cioè – che si trattava di finire con il Pci una rappresentazione ideologica del conflitto operaio per passare a una nuova fase in cui questo stesso si proponeva nella sua materialità e nella sua autonomia dalla politica.

Indipendenza appunto del sindacato, come ebbe a dire negli

ultimi anni della sua vita.

È un tema su cui oggi, alla vigilia di un nuovo profondo cambiamento politico, la nascita del Pd, destinato – comunque lo si giudichi – a influire pesantemente sulla politica italiana, credo sia importante e utile riflettere e discutere a fondo.

Loris Campetti, *Giornalista de «il manifesto»*

Una delle caratteristiche di questa stagione straordinaria di lotte operaie è il tentativo forte di costruire una democrazia diversa da quella a cui ci ha abituati non soltanto questa stagione politica, ma in generale la politica. Un tentativo che ha avuto dei momenti anche esaltanti e che sicuramente non è andato avanti ed è stato sconfitto. E io mi chiedevo come mai, come mai anche la memoria di quella stagione è così sfumata rapidamente nel tempo dopo l'Ottanta?

La mia impressione – e su questo forse potremo tornare – è che quell'esperienza di democrazia diretta in qualche misura o riusciva a estendersi dalla fabbrica alla società, oppure non poteva in qualche modo che rifluire.

Alcuni tentativi ci sono stati, l'idea nel territorio di costruire un rapporto diretto in cui fossero i protagonisti a gestire i processi di trasformazione, le mediazioni, i conflitti, è stato tentato, qualcuno l'ha detto: nel settore della sanità, è stato tentato nelle scuole, è stato tentato persino dentro le istituzioni totali e ha avuto momenti alti. Uno di questi, che paradossalmente il suo maggiore protagonista non ha raccontato nel suo libro

autobiografico – penso a Pietro Ingrao – è stata un'assemblea della seconda metà degli anni Settanta, quando Ingrao era presidente della Camera e partecipò a un'assemblea organizzata dal Consiglio di fabbrica della Montedison di Castellana, che era uno dei punti di elaborazione più alta del rapporto fra lavoro e scienza. Lì ci fu, per la prima volta in modo forte, il tentativo di mettere a confronto una delle forme più istituzionali della democrazia rappresentativa, il presidente della Camera appunto, con le forme di autorganizzazione della democrazia a partire dal luogo di lavoro, a partire dalla fabbrica; anche quello è stato rimosso. Mi ha colpito che nel libro molto bello di Pietro Ingrao questa storia non sia stata riportata, ma a me è rimasta in mente.

La seconda cosa che volevo dire è che il 1977 è stato un anno segnato anche dalla esplosione della vicenda terroristica e io aggiungerei dalla esplosione dell'antiterrorismo, per quello che ha comportato in termini di libertà e di percezione delle proprie libertà.

Ci sono due momenti importanti, secondo me, che tentarono di rompere il ritorno a casa, il silenzio, la paura, questo clima prodotto dal terrorismo e dalla rappresentazione pubblica che

ne veniva data; i due momenti importanti sono completamente diversi tra di loro: uno l'esplosione dell'estate romana del '77 come tentativo di riportare la gente in piazza, di riportarla fuori, di ricostruire forme di socializzazione, e la seconda è la manifestazione dei metalmeccanici del 2 dicembre dello stesso anno. Questi sono stati in qualche modo dei tentativi non perfettamente riassorbiti, che hanno lasciato, hanno seminato in qualche modo cultura, socialità.

Gli interventi di oggi hanno concentrato il ragionamento non solo sull'organizzazione del lavoro, ma proprio sui legami sociali che quelle condizioni hanno costruito o meglio che quelle condizioni hanno verificato per il tipo di legami sociali che sono stati messi insieme.

La storia non finisce mai, però c'è stato un percorso culminato nell'autunno dell'80 che ha chiuso l'esperienza. Un'esperienza che ha avuto tre punti fondamentali, contraddittori fra di loro: il primo, il Contratto nazionale dei metalmeccanici del 1979 chiuso, possiamo semplificare così, «per motivi di ordine pubblico» (io ricordo i tram dirottati, i picchetti nelle strade e i giovani operai che andavano a invadere in qualche modo la città) sempre in quella memoria di passare dalla fabbrica al

territorio, con il coinvolgimento della popolazione intorno a una lotta che aveva la presunzione di essere generale, cioè per tutti.

Ma è stata sicuramente la punta di un iceberg da cui è incominciata la vendetta, che ha due date nello stesso anno a pochissimi mesi di distanza: la prima è la lotta dei lavoratori della Verniciatura, che è stata presentata come l'ultimo grido del Luddismo, quasi il rifiuto di una innovazione tecnologica, di capire le trasformazioni tecnologiche, che pure nel comune pensare erano il superamento di una delle forme più nocive di lavoro. Gli operai della Verniciatura avevano messo in piedi una lotta contro l'innovazione nell'organizzazione del lavoro che avrebbe comportato la loro completa esclusione nella gestione della nuova organizzazione. E lì è incominciata la vendetta anche mediatica rispetto a chi aveva gestito gli anni Settanta nel modo in cui molti protagonisti ci hanno raccontato anche questa mattina.

La seconda: i 61 licenziamenti, che si intrecciano direttamente – come si diceva questa mattina – con il tema dell'antiterrorismo. Questo collegamento fra il terrorismo e le lotte operaie è stato fatto: se da una lato non si può negare che il terrorismo come fenomeno politico non fosse completamente

estraneo alle fabbriche, dall'altro lato è stato utilizzato per chiudere definitivamente la stagione di lotta.

Questa, rapidamente, è una traccia di percorso. In questa serie di testimonianze ora dovremmo in qualche modo provare a ricostruire il rapporto tra soggetti esterni e soggetti interni.

Marco Revelli, *Università di Torino*

Io non porterò qui una testimonianza personale, porterò piuttosto una serie di testimonianze raccolte allora, tra il 1976-'77 e il 1980: ne dovrò leggere dei frammenti e me ne dispiace perché sono storie che dovrebbero essere lette nella loro completezza, comunque credo che disegnino un quadro relativamente significativo di quel tempo.

Una brevissima premessa: ciò che avviene alla Fiat nel luglio del '77 è il fatto più importante di quell'anno. Alla Fiat non vi è uno scontro, non c'è la violenza, c'è – al contrario – un accordo, appunto l'Accordo sindacale del luglio del '77. Quell'Accordo si colloca esattamente a metà di un quinquennio che incomincia con il gennaio del '75, con i due Accordi interconfederali del 21 e del 25 gennaio, e si chiude con l'autunno del 1980. Gli Accordi del '75 sono importanti, sono gli accordi voluti da Giovanni Agnelli che allora era presidente della Confindustria e che usò la Confindustria per ridisegnare il proprio contesto a misura delle esigenze che nascevano dalla Fiat. Erano due Accordi molto impegnativi, che aprivano una sorta di tregua produttiva; uno riguardava l'istituzione della cassa integrazione speciale e l'altro

riguardava l'automatismo: l'unificazione del punto di contingenza è l'automatismo degli adeguamenti salariali. Erano due modi per affrontare la fase che la Fiat sapeva sarebbe dovuta essere di profonda ristrutturazione e riorganizzazione finanziaria e produttiva, garantendosi una certa pace sociale all'interno della fabbrica e neutralizzando in qualche modo il conflitto, rendendolo meno radicale.

Proprio quell'anno, nel tracciare il bilancio finanziario della fabbrica, Agnelli – per la prima volta – ammetteva le proprie difficoltà finanziarie, per la prima volta ammetteva di dipendere dalle banche, e con la mitica brutalità che ne è caratteristica, dichiarerà qualche anno più tardi che la Fiat alla fine del 1974 non aveva i soldi per le paghe. La Fiat, che era stata abituata all'autofinanziamento, aveva una crisi finanziaria paragonabile a quella dell'inizio di questo decennio. Nella relazione agli azionisti Agnelli diceva che sarebbe stato necessario un gigantesco impegno economico e finanziario che richiedeva l'accordo di tutti, sindacati, governo, impresa e si attrezzava per quello.

Questa è la data di inizio, la data terminale del quinquennio la conosciamo purtroppo tutti, è la tragedia dei 35 giorni. In

mezzo, il Settantasette.

Il Settantasette, nelle caratteristiche con cui l'abbiamo conosciuto (quella ventata fortissima di radicalità che lo ha caratterizzato ovunque) arriva in Fiat l'anno dopo, arriva nel febbraio del 1978, il 7 febbraio '78, quando si riaprono le assunzioni alla Fiat. Dopo quattro anni di blocco del turnover la Fiat riapre le assunzioni: 1.000 assunzioni nel mese di febbraio, altre 1.800 nei mesi di marzo e aprile, entro la fine dell'anno saranno più di 9.000 i chiamati in Fiat. Altre 6.000 assunzioni avverranno nei primi mesi del '79. Nel gergo di fabbrica vengono chiamati «nuovi assunti» e lo resteranno per molto, perché furono gli ultimi a essere assunti per un lungo periodo di tempo. Arrivavano per l'effetto congiunto dell'Accordo del luglio del '77 e della riforma del collocamento

prevista dalla Legge n. 906, del 9 dicembre del '77, che equiparava donne e uomini nelle chiamate dal collocamento – chiamate non più libere ma chiamate attraverso l'ordine stabilito dal collocamento.

Entrò quindi una massa eterogenea, la maggior parte dei nuovi assunti erano giovani, quasi il 60% aveva tra i 18 e i 25 anni, in maggioranza donne; infatti, sul totale dei 6.600 entrati in

fabbrica nel corso della prima parte del '78 le donne erano 4.400, cioè il 65%, per una parte consistente ragazze al primo impiego e poi anche una percentuale significativa di casalinghe in età relativamente avanzata. Erano giovani, erano donne, erano scolarizzate. Da un'indagine che fu svolta allora risulta che il 45% dei nuovi assunti aveva frequentato una scuola media superiore o l'università, che il 27% possedeva un diploma di scuola media inferiore e solo il 28% aveva una licenza elementare. Nella fascia d'età compresa tra i 18 e i 25 anni, dove c'era la parte più consistente, la scolarizzazione superiore raggiungeva il 67% circa. Quella elementare si riduceva ad appena l'8%. La quasi totalità di quei giovani arrivava in Fiat direttamente dalla scuola e questo è un primo dato fortissimo di discontinuità: quella era la prima generazione operaia che arrivava alla fabbrica non dal lavoro precedente, non dalla durezza del lavoro nell'agricoltura o nelle piccole fabbriche o nelle boite o dall'emigrazione, come era avvenuto per le precedenti generazioni operaie che si erano già socializzate alla disciplina del lavoro e alla sua durezza e per cui, per certi versi, la fabbrica era uno scalino in più nel proprio percorso di vita, ma arrivavano dalla scuola, e dal territorio

urbano.

Attratti da cosa? Perché nel '78 arrivavano in Fiat? Molti attratti dal mito Fiat, ma non più dal mito della potenza produttiva della Fiat, non più solo da quello, non più solo dal mito del lavoro sicuro, simile a quello nello Stato o nel parastato (certo, anche quello pesava), ma per la prima volta dal mito operaio. La Fiat era anche capitale operaia, la Fiat era il luogo in cui gli operai prendevano

la parola e dicevano la propria ed esercitavano un proprio potere; in una breve intervista, un giovane nuovo assunto di allora, di 22 anni, Nino Cianna diceva: «Perché sono andato in Fiat? Perché io ero uno che gridava "operai e studenti uniti nella lotta", capito? perché anch'io avevo il mito della fabbrica, di Mirafiori. Vedevo questa gente enorme, forte, parlavano tutti di Mirafiori. Un po' per curiosità, un po' per ideologia. Forse la mia generazione, forse io, forse in tanti abbiamo agito per ideologia, Mirafiori era il posto dove si giocava tutto, se cambiava la fabbrica – si pensava – sarebbe cambiato tutto.

Tu eri stimolato ad andare a lavorare là, a diventare un metalmeccanico. Quando vedevo i cortei dei chimici mi sembravano una cosa molto diversa dai metalmeccanici, che

avevano invece qualcosa in più, non so cosa, ma mi davano l'impressione che facessero cose più sentite, avevano una carica ... io ne ero affascinato. Insomma, far parte di Mirafiori significava far parte di un'élite». Questa è una delle motivazioni. Raffaella, invece, 22 anni nel '78 dice: «Sono partita da Civitavecchia così, non avevo un lavoro né un'idea di quello che dovevo fare, era solo un modo per andarmene da casa, c'era una realtà che non riuscivo più a sopportare, l'unica via d'uscita era questa: andarmene il più lontano possibile». Ed è un'altra motivazione, legata però non tanto a un bisogno materiale forte, legata a una domanda di libertà, a una domanda di protagonismo, a un'illusione, a un'immagine che i quasi dieci anni precedenti di lotte in Fiat avevano creato.

Che fabbrica trovavano quando arrivavano a Mirafiori?

Trovavano la fabbrica già lavorata dal precedente ciclo di lotte, già addomesticata (per certi versi) dal reticolo degli accordi, dalla rete dei delegati, dalla forza operaia che si era consolidata, trovavano una fabbrica nella quale i ritmi non erano più quelli del 1965, '66, '68, '69, '70, i ritmi si erano fatti più leggeri, le pause, ne abbiamo parlato stamattina, la porosità del lavoro, la possibilità di tirarsi su, di recuperare

lavoro sulla catena e poi spendere i 5, i 10 minuti a parlare con gli altri. Lo dicono i numeri per certi versi, il numero di auto prodotte per dipendente era andato gradualmente scendendo, le 100 auto prodotte per dipendente nel 1973, erano scese a 94 nel '74, a 87 nel '76, a 82 nel '77, quasi 20 auto in media in meno, indice di un rallentamento delle condizioni di sfruttamento bestiali che c'erano invece prima.

In fabbrica c'era socialità, ci si incontrava, si discuteva, si guadagnava in qualche misura un po' di tempo per la vita collettiva e tuttavia quella fabbrica, che ai vecchi operai sembrava in qualche modo migliorata, quasi civile, quasi vivibile, per questa nuova generazione operaia invece sembra un inferno. Il contrasto tra ciò che ci si aspettava e ciò che si trova è stridente, è violentissimo.

«Quando entro in fabbrica» dice Emma, 21 anni, pochi mesi di Fiat «devo ammazzare una parte di me, quella più bella e libera, ogni volta che esco di qui so che ho perduto otto ore della mia vita e che non le ritroverò più.» «Il giorno che è finita la visita medica e ti dicono che sei assunta» racconta Giovanna, 20 anni, «è il giorno più brutto della tua vita, perché secondo me uno sensibile è capace di buttarsi sotto a una macchina, se

è cosciente di quello a cui va incontro.» Quella fabbrica che doveva essere il luogo del protagonismo si rivela il luogo della morte civile, per certi versi, la morte della propria personalità.

«Il primo giorno che sono entrata sono stata proprio male» racconta Elena «il rumore mi assordava, dopo un po' non lo senti più ma ti senti intontita, ti senti sempre una sonnolenza addosso, poi vai dal capo reparto che ti manda dal capo officina e questo dal capo squadra che non sa dove sbatterti

perché sei una donna. Ho girato parecchie gabbie metalliche dalle pareti di vetro, piene di porci incravattati con falsi sorrisi e falsa cordialità, a ricordarti sempre la ripida scala della gerarchia con i "seguimi", gli "aspettami qui", i "mettiti lì", "me la prendo io", "te la prendi tu", quasi fossi un oggetto. Mi aspettavo di vedere macchine enormi e catene veloci e ritmate, invece la prima impressione è stata quella di un movimento lento ma continuo e vedevo segnata sul viso di parecchi anziani la monotonia, sguardi vuoti che sembravano scivolare verso una sorta di sonnolenza scandita da suoni e gesti ciclicamente ripetuti. La prima cosa che mi sono detta è stata "Non mi ridurrò come loro", qui il tempo si perde. I primi a farsi avanti sono i delegati per tesserarti, poi sono gli operai maschi a farsi

conoscere, ti vengono vicino, scherzano, si fanno belli, si realizzano con le loro battute cretine, se poi rispondi e magari sei femminista mollano immediatamente la preda e ti guardano come se fossi bacata o pazza.»

Ecco le contraddizioni che attraversano quella composizione e che si riflettono in un rapporto sicuramente molto difficile con gli altri operai, con chi era stato protagonista del precedente ciclo di lotta. Sentiamo la voce di questi, come guardano i nuovi (un operaio di 48 anni, da oltre un decennio in Fiat): «Da noi sono arrivate molte ragazzine con la testa per conto loro, le differenze con noi c'erano non solo rispetto al lavoro, ma rispetto a tutto. Non è che fossero come noi che ci hanno spostati da tutte le parti e non ci siamo rifiutati, queste prendevano la vita come se comandassero loro, erano più sicure. Io ero lì da 11 anni e non ero sicuro, figuriamoci!».

«I nuovi assunti?» aggiunge un altro operaio piemontese di 35 anni, avanguardia del '69 «I nuovi assunti ci dicevano "ma voi siete pazzi a lavorare così", non riuscivano ad adattarsi ai ritmi, ma i vecchi, quelli che erano in Fiat da prima del '68, rispondevano "qui si sta bene adesso, non avete idea di come era una volta". Fra di loro c'era anche qualche anziano, gente

abituata a lavorare, e "abituati" vuol dire "essere domati", quelli riuscivano ad adattarsi ma i giovani no, i giovani non si adattavano.»

In uno sciagurato articolo su «La Stampa», l'allora dirigente del Partito comunista Lamberto Minucci li definì «fondo del barile», per sottolineare il carattere deteriore di quel particolare tipo di materiale umano che era entrato in fabbrica e che non aveva la cultura del vecchio movimento operaio, della vecchia classe operaia, e sintetizzava un'effettiva difficoltà, quasi un'impossibilità di comunicazione tra chi esprimeva la propria soggettività, il proprio carattere, la propria voglia di protagonismo nel lavoro e nel conflitto sul lavoro e chi, all'opposto, vedeva in quel lavoro la propria morte, la morte del proprio protagonismo e della propria soggettività.

Mi ha colpito l'intervista di un giovane, si chiamava Giò, aveva fatto l'istituto per ragionieri, era un ultrà granata, era la spina nel fianco dei suoi capi e nell'intervista mi disse: « Guardami, guardami bene», era il 17 luglio del '79, l'intervista gliela feci durante i blocchi stradali per quel contratto «le scarpe sono da discoteca, la camicia da estremista, l'orecchino da omosessuale, i capelli lunghi da cantante, niente che ricordi un

operaio, perché io voglio che se qualcuno entra lì dentro nel reparto e mi vede, capisca subito che non sono come gli altri, quelli che sono lì sono dei morti, dei morti viventi, cadaveri che continuano a lavorare, perciò io lì mi sento un nulla, cadere lì dentro è proprio un rinunciare a tutto», e questo lo diceva in una parte dell'intervista, però mezzora dopo, continuando a parlare, mi disse che stava abbandonando le amicizie di un tempo, stava abbandonando gli ultrà granata perché capiva che solo là dentro in fondo si soffriva e si facevano le cose che contano. Mi disse che «appunto, la verità sta là dentro e non nelle relazioni un po' effimere che c'erano fuori» e che lui stentava a prendere la parola in assemblea perché aveva paura che uno di quegli anziani, che lui fingeva di disprezzare e che in realtà apprezzava, si alzasse e gli dicesse di stare zitto.

Contraddizioni profonde, quindi, che si riflettono nelle scadenze successive. Quando a Torino si chiude il contratto, nel '79, all'inizio quei giovani si rivelano una delusione, una delusione terribile per gli anziani, gli anziani che si aggrappavano ai cancelli e facevano i picchetti e i giovani che andavano a fare i pic-nic nei campi, negli spiazzi verdi, e sembravano del tutto estraniati e fuori da quella lotta. Salvo poi, quando la lotta

incominciò a mordere e si entrò nella fase decisiva e si cominciò a girare per la città e a spostare il conflitto dai picchetti alle strade, i protagonisti divennero proprio quei giovani, avevano in fondo intuito quello che stava succedendo, avevano fatto intuire alla Fiat che con quella nuova classe operaia la vecchia fabbrica fordista, così come era stata costruita, non funzionava più, non era possibile, si potevano fare tutti gli accordi politici con i partiti di governo e di opposizione o col sindacato, ma con quella nuova forza lavoro, socializzata in quel modo, la fabbrica com'era stata vissuta fino ad allora non avrebbe potuto continuare. E avevano fatto capire che la centralità era finita, non la fabbrica ma la sua centralità assorbente, la fabbrica in cui tutto si giocava all'interno delle mura e che d'ora in poi la partita si sarebbe dovuta giocare dentro e fuori, d'ora in poi sarebbe stata la città, il tessuto sociale, protagonisti del conflitto esattamente come la fabbrica.

E durante i 35 giorni, vecchi e giovani, li troviamo tutti nella lotta, non si sottrae nessuno in quello straordinario canto del cigno, quella prova di alta dignità che viene data nei 35 giorni.

Bene, io credo che di quelle intuizioni, allora ancora confuse e incerte, di quelle intuizioni del nuovo rapporto che si stabiliva

tra interno ed esterno, tra fabbrica e società, tra fabbrica e città, Claudio Sabattini sia stato un interprete straordinario, uno di quelli che per primi – soffrendo le pene dell'inferno – prese coscienza dentro di sé.

C'è un passaggio nel libro che ha scritto con Gabriele Polo, *Restaurazione italiana*, che ci dice quanto sensibile fosse alla ricaduta di ciò che era avvenuto in fabbrica sulla città, «la nuova città» – disse – ma non solo, «la nuova città è una città kafkiana che non vuole riconoscere se stessa, che dimentica in fretta il passato e tira avanti sospesa nel vuoto, una città che diventa ogni giorno più cattiva, che non sopporta il diverso da quel nulla che è diventata, che presto sostituirà il fastidio per l'operaio con l'ostilità per l'immigrato», quanto era profeta, ahimè!, e continua: «Rimescolando i suoi corpi, trasformando in carnefici le vittime di un tempo e il rovescio uguale contrario della "città laboratorio" degli esordi del secolo, in cui non si sperimenta più la socialità delle aggregazioni radicali e conflittuali, ma l'atomismo delle individualità in guerra tra loro per la sopravvivenza. Torino anticipa l'Italia del conflitto orizzontale, delle lobbies di interesse, di un corporativismo sempre più molecolare, dell'ossessione per la sicurezza del

cittadino, di un arido vuoto culturale che non sa immaginare altro che un avido arricchimento straccione. Legato il lutto e cancellata la memoria di quella fabbrica non sa fare altro che distrarsi con una fiera, una siepe di agrifoglio, l'ordine dei parcheggi a pagamento, un panino con la nutella».

Ecco, il prolungamento di quella presa di coscienza ci fu nel 2001: ho davanti agli occhi l'immagine di Claudio con la sua Cgil, con la sua Fiom, in corso Italia a Genova, nel 2001 durante i fatti del G8, lì dove c'era la cerniera, tra la società-mondo e il mondo-fabbrica di cui era espressione.

E devo dire che ho ritrovato quello spirito quando in Val di Susa ci siamo trovati con Rinaldini, con Airaudo in un altro momento cerniera tra fabbrica e territorio.

Rocco Papandrea, *delegato Flm*

Per i lavoratori assunti prima del 1969, la fabbrica del '77 era molto diversa e stava ulteriormente cambiando rispetto a quella che avevano conosciuto entrando in Fiat, e che era un vero inferno. Fino al '69, infatti, l'ambiente di lavoro era nocivo e pericoloso: nei mesi estivi il caldo era terribile, umido e appiccicoso per via dei fumi e degli oli, e i ritmi frenetici, ti sfiancavano e ti spremevano ogni energia vitale. I turni erano più lunghi, arrivavi a fine turno distrutto, si lavorava dalle 6:00 alle 14:30 e dalle 14:30 alle 23:00, e inoltre un sabato su due. L'autorità dei capi era totale ed esercitata con arbitrio, i salari erano bassi.

Quasi tutto era cambiato negli anni successivi: i salari fortemente aumentati, l'ambiente di lavoro reso più sicuro, migliorato, con l'introduzione di aspiratori che rendevano l'aria più pulita e meno calda, i ritmi erano contrattati, meno martellanti e con il diritto a pause fisiologiche certe, non più affidate all'arbitrio dei capi; l'orario di lavoro ridotto, prima con le 40 ore e l'eliminazione dei sabati festivi e poi con l'inserimento della pausa mensa nell'orario di lavoro.

Quest'ultima conquista (la mezzora) era recente, ottenuta prima in modo generico nel Contratto nazionale del '76 e resa poi effettiva dalla contrattazione aziendale. Il cambiamento era importante perché con la nuova organizzazione dei turni la sera si usciva alle 22:00 invece che alle 22:30, e ciò permetteva di rientrare a casa e trovare i familiari ancora svegli, oppure uscire con gli amici, andare al cinema o in pizzeria o altro ancora. Recuperavi spazi di vita.

Anche dentro la fabbrica i cambiamenti erano importanti: avevi diritti e il potere dei capi era ridimensionato e sempre meno arbitrario. Riconquistavi il tempo di lavoro come tempo di vita in cui eri un soggetto con diritti, relazioni ma eri anche parte di un soggetto più ampio e collettivo, di una comunità (questo in particolare alla Fiat) di cui eri fiero di far parte, perché quando si muovevano i lavoratori della Fiat e in primo luogo quelli di Mirafiori, gli effetti si sentivano a tutti i livelli, anche sull'azione del governo. Eri cosciente che l'azione collettiva poteva ottenere grandi risultati.

Anni di cambiamenti e di conquiste importanti davano un senso profondo all'affermazione che «la lotta paga»: era la tua azione diretta come soggetto collettivo, non delegata, che cambiava la

tua vita insieme a quella degli altri. Avevamo creato gli strumenti per la nostra azione collettiva, i delegati, e anche nel sindacato eravamo entrati come protagonisti di un grande cambiamento e rinnovamento, per questo lo sentivamo come nostro.

In primo luogo, però, avevamo trasformato noi stessi. Noi che eravamo entrati in fabbrica anni prima del '69 eravamo gli ultimi che portavano addosso i segni della classe di appartenenza, i figli degli operai e dei contadini erano diversi dai figli del ceto medio per i percorsi di studio, per le prospettive di vita, per l'abbigliamento. Eravamo più temprati per resistere al duro ambiente della fabbrica, ma eravamo anche parte di una generazione che contestava quella realtà e iniziava a trasformarla, a rompere gli steccati. I giovani che entrano in fabbrica nella seconda metà degli anni Settanta sono già il risultato di questo cambiamento, sono più scolarizzati, le differenze di ceto sono meno evidenti.

Le lotte degli anni precedenti avevano mutato la percezione del lavoro, la considerazione verso gli operai, specie per i metalmeccanici della Fiat. Certo, pochi giovani pensavano a un'intera vita da turnisti in fabbrica, ma subivano anche loro il

fascino dell'operaio di Mirafiori e quindi furono giovani di ogni tipo quelli che cercarono di essere assunti in Fiat nel '78 e molti ci riuscirono proprio grazie alle lotte e alla conquista della mezzora.

L'impatto con la realtà della fabbrica fu però duro, nonostante i miglioramenti il lavoro è pesante. Ci si doveva alzare prestissimo, alle cinque e anche prima, ed è difficile per giovani, abituati a vivere la sera e la notte. Il lavoro in fabbrica – specie alla catena – resta disumano, appena entrato alle 6 dovevi essere subito efficiente, seguire il ritmo dell'impianto e poco importava se eri stanco perché avevi passato una notte difficile, o magari piacevole, che non ti aveva permesso di dormire e di riposare.

Non c'era, e non c'è spazio per le tue condizioni specifiche, devi comunque fare la produzione, il ritmo incombe, appena finita un'operazione devi ricominciare, non puoi prendere fiato, ma questo tempo così fitto, serrato, allo stesso tempo non passa mai, guardi l'orologio per vedere quanto manca alla pausa o a fine turno, e ti accorgi che la lancetta non si è quasi mossa. Per me questa doppia percezione del tempo è uno degli aspetti più caratteristici del lavoro in fabbrica, così diverso da quanto

accade normalmente nella vita, dove a un'attività intensa corrisponde uno scorrere del tempo più rapido.

Ma, fin dal primo impatto, la fabbrica spiazza i giovani: entri dentro una grande recinzione murata attraverso i pochi cancelli sorvegliati da persone in divisa, da dove non si può uscire se non ai cambi turno. Ti ricorda più una prigione che un luogo di lavoro. Scoprirono che la fabbrica è dura, un vero inferno, specie per quelli che la mitizzavano. Questa percezione rese difficile il rapporto con i compagni di lavoro più anziani, creò reciproca incomprensione, il giovane non capiva perché si diceva che fosse rose e fiori rispetto a prima, e gli altri lavoratori gli apparivano assuefatti alla realtà di quell'inferno.

Il rifiuto del lavoro di un settore di giovani ideologizzati si saldava, si sovrapponeva, e sembra identificarsi con il rifiuto di quello specifico lavoro manifestato dalla massa dei neoassunti. Anche noi lavoratori più anziani non riuscivamo a capire questi neoassunti, noi che non solo eravamo più pronti ad accettare la realtà della fabbrica, che conoscevamo attraverso il racconto dei nostri genitori e per questo non ci facevamo illusioni, ma anche perché ci eravamo assuefatti a quella vita, ma e soprattutto perché avevamo cercato – riuscendoci – a cambiare

il nostro «inferno», rendendolo molto diverso da quello in cui eravamo entrati. Per noi il paragone con la realtà precedente era talmente palpabile da rendere difficile capire il punto di vista dei giovani.

Secondo me questo diverso punto di vista è la causa principale delle incomprensioni con la massa dei nuovi assunti entrati in Fiat in quegli anni. La fabbrica era realmente cambiata, era un luogo di socializzazione, di continuo confronto, dove si instaurano rapporti ricchi, profondi, a tutto campo all'interno di un contesto di lotte e conflittualità, mobilitazioni, per riaffermare,

difendere ma anche allargare le conquiste e il controllo operaio. Certo, la mezzora rappresentò l'ultima grande conquista collettiva dei lavoratori Fiat, dopo le lotte assunsero un carattere prevalentemente difensivo, anche se ci sono eccezioni, in particolare sul controllo dei tempi e sull'ambiente di lavoro.

L'unificazione delle liste del collocamento aveva determinato un'alta percentuale di donne tra i nuovi assunti, stimolando le lotte per rendere compatibili l'ambiente e i carichi di lavoro per tutte e tutti. Questo clima favorì il superamento delle difficoltà

di relazione tra i neoassunti e gli altri lavoratori, ci si capì di più, si accettò il punto di vista degli altri. Tutto questo si evidenziò nelle elezioni dei delegati in quel periodo, dove vennero eletti molti nuovi assunti: penso a Raffaello Renzacci e Angelo Caforio alle Carrozzerie, a Scalise, Alotto, Cacioppoli alle Meccaniche e molti altri ancora.

Concludo con un mio personale ricordo di Claudio Sabattini che risale al periodo in cui è stato segretario regionale in Piemonte negli anni 1992-'93 quando, in reazione all'Accordo sui punti della contingenza, si formò un coordinamento di delegati auto che contrastava l'accordo stesso. Non solo Claudio – pur essendo in dissenso con noi – ci garantì agibilità politica, ma ci mise anche a disposizione le risorse dell'organizzazione per poter partecipare alle riunioni locali e nazionali. Non solo, nel febbraio del 1993 partecipò a titolo personale alla grande manifestazione autoconvocata e autofinanziata per rivendicare la democrazia nei luoghi di lavoro, manifestazione che riempì piazza S. Giovanni.

Sono sempre stato colpito da questa sua capacità di dialogo e confronto con posizioni diverse dalle sue, per questo penso che troverebbe scandalosa la scelta di negare ai sostenitori del no al

Protocollo di intesa del 23 luglio 2007 il diritto di parola nelle assemblee sui luoghi di lavoro, con il paradosso che i lavoratori possono sentire queste opinioni in radio e televisione, leggerle sui giornali, ma non nelle loro assemblee.

Giancarlo Caselli, *procuratore della Repubblica di Torino*

Negli anni Settanta Torino era la città della Fiat: città operaia, città comunista per antonomasia. In quanto tale, esercitava una speciale attrattiva sui gruppi terroristici, sui vari partiti comunisti combattenti. A Torino, difatti, le Brigate rosse avevano una delle colonne più forti; «Prima linea» aveva qui il maggior radicamento e attivismo militare, ed erano presenti anche altre sigle del cosiddetto combattimento diffuso.

Nella fabbrica si svolgeva una macabra competizione fra i due gruppi eversivi maggiori (Br e PI) per la supremazia nella lotta al capitalismo. Guido Passalacqua scrisse su «la Repubblica» che la posta in gioco era «il reclutamento dei “cani sciolti” della guerriglia, il primato nell’organizzazione dell’“esercito di liberazione combattente”. I gettoni, macabri, erano i corpi degli assassinati e le gambe spezzate dei feriti. Il terreno la città, con la sua monoindustria, con il suo proletariato fatto di vecchi operai, “quelli dalle mani callose”, e da giovani immigrati ribelli, una città che era il Palazzo d’inverno di tutti gli estremismi italiani».

La traduzione in cifra criminale di quanto sopra comporta che fra il 1975 e il 1980 le Br (fra omicidi e gambizzazioni) colpirono 15 dirigenti Fiat, mentre PI attuava la «campagna contro il comando d'impresa», punte della quale furono – nel settembre e nel dicembre 1979 – l'omicidio dell'ingegner Ghiglieno (responsabile del settore pianificazione Fiat) e l'assalto all'Istituto di

amministrazione aziendale Valletta della Fiat, col grave ferimento di cinque professori e cinque studenti lavoratori. Oltre agli obiettivi «di fabbrica», le azioni terroristiche colpivano anche uomini politici, giornalisti, operatori penitenziari. Gli attentati contro persone e cose (su scala nazionale) raggiunsero un'intensità tale che il ministero degli Interni prese a calcolarne persino la cadenza oraria.

Torino, il Palazzo d'inverno di tutti gli estremismi italiani, fu anche la sede del processo ai capi storici delle Br. Punto di forza dell'ideologia brigatista era che la rivoluzione non si processa, la lotta armata non si condanna. Per dimostrare la fondatezza di questa tesi, le Br fecero del processo di Torino un «processo guerriglia», scatenando su di esso un volume di fuoco spaventoso. La Corte d'assise di Torino aveva appena

cominciato (nel 1976) il suo lavoro, quando le Br uccisero a Genova (ed era la prima volta che ammazzavano deliberatamente) il procuratore generale Coco e gli uomini della sua scorta, Saponara e Dejana. Immediate furono le ricadute sul processo di Torino (l'accusa principale ai capi storici delle Br era il sequestro del magistrato genovese Sossi e sicuramente Coco era stato ucciso dalle Br per rappresaglia, essendosi rifiutato a suo tempo di liberare in cambio di Sossi alcuni detenuti di cui i brigatisti pretendevano la scarcerazione), che fu rinviato di un anno. Nel 1977 non fu possibile celebrare neppure un'udienza, perché l'omicidio dell'avvocato Croce (presidente dell'ordine degli avvocati torinesi, che in tale veste si era assunto l'onere di organizzare le difese d'ufficio dei brigatisti) impedì la formazione stessa della giuria popolare. Non si trovarono sei cittadini (soltanto 6, non 60, non 600...) disposti a fare i giurati. Nell'ufficio del presidente della Corte si accumularono certificati su certificati, ciascuno con la formula «sindrome depressiva», traduzione in termini medici della paura.

Dopo un anno, nel 1978, il processo fu faticosamente ripreso. Il primo giorno d'udienza i brigatisti uccisero il maresciallo

Berardi, l'ultimo giorno il commissario Esposito: l'uno e l'altro componenti del nucleo antiterrorismo della polizia, che aveva fortemente contribuito alle indagini sui capi storici. Durante il processo vi fu la strage della scorta dell'onorevole Moro, sequestrato, tenuto a lungo prigioniero e alla fine trucidato dalle Br. Il sequestro fu rivendicato proprio dalle «gabbie» del processo di Torino e in cambio di Moro, i brigatisti proposero la liberazione di vari detenuti, alcuni dei quali alla sbarra proprio a Torino. Sempre durante il processo vi furono il ferimento mortale dell'agente di custodia Cutugno e vari altri attentati (fra cui la gambizzazione dell'ex sindaco di Torino, Picco). E tuttavia questa volta il processo si concluse nel pieno rispetto di tutte le regole processuali e financo dell'identità politica degli imputati, cui fu consentito – ad esempio – di controinterrogare Sossi che era stato vittima di sequestro. E così Torino, città che la violenza eversiva voleva espugnare, divenne invece la città che fu capace per prima di sbrecciare le fortificazioni delle organizzazioni terroristiche, contribuendo fortemente alla loro successiva sconfitta.

In questo percorso di sbrecciamento e sconfitta, un ruolo importante – per certi profili decisivo – ebbe il sindacato, con

altre componenti della società civile. Quando, con l'omicidio Croce e la mancata formazione della giuria, apparve chiaro che il terrorismo stava vincendo, dopo un iniziale sbandamento prese corpo una forte reazione, basata sull'assunto che il terrorismo andava sconfitto non solo sul piano investigativo-giudiziario, ma anche (se non soprattutto) sul piano politico. Bisognava isolarlo, andando nei quartieri, nelle scuole, nei circoli, nelle sedi di partito e del sindacato, nelle parrocchie e nelle fabbriche, per parlare con la gente, per rendere la cittadinanza consapevole che il terrorismo era una minaccia non solo per le possibili vittime, ma per tutti, in quanto fattore di imbarbarimento della vita civile e di progressiva involuzione in senso reazionario del sistema. Bisognava fare chiarezza, spazzando via tutte quelle incertezze e ambiguità (anticamera di contiguità e connivenze) che erano presenti soprattutto a sinistra e che si manifestavano – ad esempio – con valutazioni miopi e confuse, tradotte in slogan tipo «fascisti travestiti di rosso», «compagni che sbagliano», «né con lo Stato né con le Br». E lo si fece con gli strumenti della democrazia (riunioni e confronto), dimostrando così la forza delle istituzioni e riuscendo a tagliare un bel po' di erba sotto le gambe dei

brigatisti, posto che la rivoluzione presuppone – per avere qualche probabilità di successo – il venir meno di ogni fiducia nelle istituzioni.

Il mezzo principale con cui si conseguirono questi risultati furono le assemblee, nell'organizzazione delle quali il sindacato ebbe un ruolo centrale: in una prima fase furono spesso deserte, poi la gente cominciò a venire ma aveva ancora paura di esporsi (le domande ai relatori venivano scritte su «pizzini» anonimi...), infine ci fu una partecipazione oceanica, nei diversi reparti della Fiat, presenti brigatisti e aspiranti tali.

Torino aveva cercato e trovato il dialogo. L'acqua intorno al pescecane terrorista si andava conseguentemente prosciugando, i brigatisti si accorgevano di non essere l'avanguardia di nessuno e si sentivano invece sempre più isolati e l'isolamento era per loro grave fattore di crisi. Il pericolo di isolamento derivante dalle assemblee furono gli stessi terroristi ad avvertirlo con chiarezza,

prova ne sia che nei covi – soprattutto di PI – si troveranno veri e propri verbali che di ogni assemblea riferivano minuziosamente modalità ed esiti.

All'isolamento dei terroristi contribuì anche il questionario che nel febbraio 1979 si decise di distribuire in città. Esso conteneva, tra le altre, una domanda – la numero 5 – che invitava a segnalare quanto potesse sembrare utile alle indagini. Questa domanda venne superficialmente letta come invito alla delazione. In realtà, chi avesse voluto rivelare qualcosa sapeva bene che avrebbe potuto percorrere altre strade. E difatti di delazioni significative, con il questionario, non ne arrivarono. La quinta domanda aveva ben altri obiettivi: l'apparente invito alla delazione voleva significare che era finito il tempo delle ambiguità e degli ammiccamenti e che bisognava scegliere con chiarezza se stare da una parte o dall'altra, senza più incertezze. A fronte di questo pericolo, immediata e feroce fu la rappresaglia dei terroristi: un attentato progettato contro Michele Zaffino (consigliere di una circoscrizione particolarmente impegnata nel questionario), fallito perché in un conflitto a fuoco con le forze dell'ordine trovarono la morte i terroristi Matteo Caggegi e

Barbara Azzaroni; e poi la cosiddetta «notte dei fuochi», con l'attacco contestualmente portato a 7 sedi di Vigili urbani (cui era stata affidata la distribuzione del questionario).

La scelta di contrastare l'eversione coinvolgendo la società e praticando il dialogo (scelta che vide in primissimo piano il sindacato) pagò – ripeto – in termini di isolamento politico del terrorismo. In questo modo divenne anche più facile la regolare conclusione del processo di Torino ai capi storici delle Br. Conclusione che costituì a sua volta un potente fattore di crisi, perché fece crollare l'assunto «la rivoluzione non si processa... salvo che lo Stato getti la maschera della democrazia, rivelando il suo autentico volto, repressivo e fascista» su cui i brigatisti avevano fondato certezze ideologiche che ora svanivano.

Nel contempo, altri potenti fattori di crisi stavano erodendo la compattezza dei terroristi: il fallimento politico del sequestro Moro (nessun riconoscimento delle Br da parte dello Stato); nessun innesco di guerra civile generalizzata, come le Br speravano; il logoramento ricollegabile a lunghi anni di difficile clandestinità; la constatazione dell'inconsistenza dei risultati raggiunti (non la rivoluzione, ma l'isolamento: con conseguente inarrestabile tendenza dei gruppi terroristici ad avvitarci su se stessi, con logiche di mera sopravvivenza ed effetti di corto circuito, fino agli omicidi di Carmine Civitate, di William Vaccher e del coraggioso sindacalista Guido Rossa; fino allo sterminio, in

carcere, di ogni presunto traditore; fino all'assassinio dei magistrati Alessandrini e Galli, abbattuti perché troppo credibili, perciò «colpevoli» di convogliare fiducia verso le istituzioni); la prospettiva di una legislazione premiale per chi collaborasse alle indagini, che lo Stato aveva fatto concretamente balenare adottando norme in tal senso in materia di sequestri di persona.

I «pentiti» sono figli della crisi causata dal concorso di tutti i fattori sopra elencati. Non sono un fulmine a ciel sereno o un temporale fuori stagione, sono la conseguenza logica – di fatto inevitabile – di quella crisi. Crisi che esplose proprio a Torino, perché è nella nostra città che si registrano i pentimenti, cioè le collaborazioni di eccezionale rilievo di Patrizio Peci (Br) e di Roberto Sandalo (PI), grazie alle quali si determina il crollo verticale e la fine delle due organizzazioni terroristiche.

Senonché, se è certamente vero che il sindacato ha contribuito in maniera decisiva alla sconfitta del terrorismo, è anche possibile rilevare il ruolo pesante che il terrorismo ebbe sulle sorti del sindacato. Ricordiamo le vicende dell'ottobre 1979, quando la Fiat prima sospese e poi licenziò 61 operai, in sostanza accusati di attività eversivo-terroristica e comunque di

violenze nei reparti. I licenziati furono riammessi in fabbrica dalla Pretura del lavoro; partirono allora nuove lettere di licenziamento, con addebiti molto più dettagliati. Ma la posta in gioco non era tanto – o non solo – la violenza terroristica. L'ottobre '79 era la premessa di quel che sarebbe accaduto un anno dopo, con la cassa integrazione a zero ore per 24.000 operai, i 35 giorni di blocco dei cancelli, la marcia dei 40.000 dell'ottobre 1980, con il risultato finale di un consistente, obiettivo arretramento del mondo sindacale.

Ed è paradossale che i brigatisti di ieri osino mostrare oggi una spudoratezza senza limiti, quando sostengono di aver sbagliato i tempi e forse qualche modalità d'azione, ma perseguendo obiettivi giusti. Perché – così Moretti – «non abbiamo distrutto movimenti che senza di noi sarebbero stati vincenti... Quei movimenti sono stati soffocati dalla sinergia fra ristrutturazione capitalistica e cooptazione nello Stato della rappresentanza proletaria storica». Così tradendo una perdita di memoria che sconfinava nell'amnesia, o meglio in una strumentale quanto falsa ricostruzione dei fatti, tutta volta ad autoassolversi dalle gravi responsabilità di scelte criminali che offrivano il terribile spettacolo di una macabra usurpazione di istanze di lotta

operaria, usurpazione capace soltanto di ricacciare indietro il movimento.

Ma torniamo al sindacato e a Sabattini, che oggi ricordiamo. Dopo la crisi del 1980, ci volle tutta la sua intelligenza, tutta la sua energia e tutta la sua tenacia per riprendere e ritessere (con fatica e nei limiti della situazione data) le fila del discorso. Nasce anche dal suo impegno la ripresa sindacale degli anni Novanta.

Infine, per quanto mi riguarda anche sul piano personale, non posso non rilevare come il percorso che portò Sabattini da Torino alla Sicilia sia un percorso che ricorda qualcosa vissuto anche da me, ed è un'esperienza che mi rende Sabattini vicino. Perciò lo voglio ricordare anche in quest'ottica.

Nina Leone, delegata Fiom Mirafiori

Parlare della rappresentanza operaia, soprattutto in una fabbrica complessa come Mirafiori, implicherebbe molto più tempo di quello che ho a disposizione, mi limiterò quindi a toccare i punti che reputo maggiormente importanti, provando a sintetizzare gli argomenti.

Per iniziare, metto in evidenza alcuni limiti che stiamo riscontrando in Carrozzeria a Mirafiori, sul funzionamento delle Rsu e sulla loro capacità fattiva di fornire un'adeguata rappresentanza ai lavoratori.

A nostro avviso le Rsu, nel modo in cui sono strutturate, non sono più adatte a rappresentare i molteplici bisogni dei lavoratori perché in una fabbrica grande come Mirafiori, il numero dei delegati, la loro dislocazione e le ore sindacali a disposizione non sono sufficienti a coprire capillarmente i reparti produttivi e a svolgere il lavoro strettamente necessario. Ci sono intere aree in cui il delegato non è presente, molti lavoratori non hanno un punto di riferimento sindacale all'interno della propria Ute. Ogni Ute ha delle caratteristiche diverse dalle altre, ha delle problematiche che si potrebbero

affrontare solo avendo un rappresentante che in quelle zone ci lavora, che ne conosce i problemi, che instaura un rapporto diretto con i lavoratori, che sia funzionale a fornire una rappresentanza sociale alle loro esigenze. Questo vuoto determina un distacco dal sindacato perché non c'è nessuno che rappresenta i lavoratori direttamente, che insieme a loro cerca di risolvere i problemi quotidiani di ogni giorno, a partire dalle condizioni materiali.

Bisognerebbe quindi, superare le Rsu e individuare una figura di delegato che sia istanza diretta delle diverse realtà. Bisognerebbe sforzarsi di individuare nuovi sistemi di rappresentanza che siano maggiormente funzionali a essere presenti nei reparti produttivi, a partire da quelli dove la fatica è maggiore, dove le condizioni di lavoro sono ai limiti della tollerabilità. Per esempio, si potrebbe ipotizzare attraverso una discussione tra le centrali sindacali – a partire dalle grandi fabbriche – di garantire una presenza sindacale proprio nei posti più problematici, nelle Ute in cui si fatica di più. Il delegato di squadra o quello di reparto potrebbe essere un inizio di riforma delle Rsu, una figura espressione diretta delle condizioni di lavoro, in grado di organizzare gruppi omogenei di

lavoratori per portare le loro istanze nel Consiglio di fabbrica, per individuare una strategia collettiva e rispondere alle loro esigenze.

Tra l'altro, questo sarebbe funzionale per sopperire a un'altra lacuna che si sta generando: quella del controllo dei processi produttivi connessi sia all'organizzazione del lavoro, sia al controllo dei tempi. Molti delegati, che non sono a contatto diretto con la produzione, o che non lavorano in una determinata Ute, hanno perso negli anni la capacità di intervenire in modo significativo sul controllo di questi due importanti fattori. Parallelamente, l'azienda ha iniziato a porre sempre maggiori problemi sulla trasparenza delle informazioni giocando proprio su queste debolezze.

Per esempio a Mirafiori, nonostante gli accordi ancora vigenti sul controllo dei tempi, siamo sempre di fronte a enormi resistenze da parte aziendale nel garantire la trasparenza su come vengono pianificati, sulle saturazioni, sull'organizzazione del lavoro. Solo con la nostra perseveranza, e molte volte con il conflitto, riusciamo a fatica a tamponare le situazioni più problematiche.

Metto in evidenza anche un altro limite delle Rsu, quello del

meccanismo della designazione della quota dell'un terzo. I lavoratori sono disposti sempre meno a tollerare un loro rappresentante individuato dalle Organizzazioni sindacali e che quindi non sia direttamente scelto dagli interessati: troppo spesso capita che il sindacato imponga un delegato per ragioni interne alla struttura, non tenendo in conto le preferenze dei lavoratori alle elezioni, e questo genera distacco, perché il lavoratore non si sente rappresentato da qualcuno che non ha scelto, che non conosce direttamente perché non lavora al suo fianco, che ignora i suoi problemi quotidiani perché magari è impiegato in un altro reparto, con altre caratteristiche, con altre problematiche.

Un altro aspetto della rappresentanza è strettamente connesso ai processi democratici di decisione del sindacato. La democrazia è ancora poco praticata. Nei metalmeccanici, anche se con enormi sforzi, riusciamo ad avere un rapporto con i lavoratori coinvolgendoli nelle decisioni contrattuali. Facciamo votare le piattaforme, discutiamo le fasi della contrattazione e infine svolgiamo il referendum conclusivo sulle ipotesi di accordo. Penso che questa pratica dovrebbe essere estesa e diventare prassi quotidiana, non solo quando si tratta del

Contratto nazionale, ma soprattutto quando la contrattazione riguarda la singola fabbrica o accordi interconfederali, e questo senza che ogni volta ci siano lunghe discussioni tra chi è propenso e chi è contrario al voto vincolante dei lavoratori, o tra coloro che pensano che bisogna votare su alcuni accordi e altri no.

La democrazia che hanno in mente gli operai di Mirafiori è intesa nel senso di traslare verso il basso forme di potere decisionale che devono essere dei lavoratori e non delle centrali sindacali. Tra l'altro, solo in questo modo è possibile garantire la tanto agognata unità del sindacato, unità che deve essere ricercata nel consenso dei lavoratori e non in asfittici accordi tra le varie sigle a livello di apparato. Insomma più democrazia e più sindacato al servizio dei lavoratori, che rimane compatto, unito dal loro volere. Per fare ciò c'è bisogno di mettere al centro il singolo soggetto e la sua capacità di autodeterminarsi, rinunciando a un potere decisionale centralizzato per demandarlo alla base, con la quale è necessario decidere sul da farsi. Solo in questo modo potremmo essere in grado di superare questa difficile fase nei rapporti con i lavoratori, che giorno dopo giorno sono sempre più diffidenti nei confronti dei

corpi sociali intermedi, a partire dai partiti per arrivare al sindacato.

La verità è che occorrerebbe ricostruire un progetto di rifondazione del potere contrattuale del sindacato, che è anche un progetto di riforma democratica, di rappresentanza e di nuova sindacalizzazione.

Siamo di fronte a una fase di crisi di rappresentanza del sindacato che è possibile superare con una estensione della sindacalizzazione e della democrazia, organizzando più vasti settori della forza lavoro (pensiamo ai tanti precari e alle leggi che permettono alle imprese di farne un uso indiscriminato o – come ho citato precedentemente – ai luoghi di produzione privi di un delegato) e garantendo sempre il voto ai lavoratori.

L'estensione della sindacalizzazione, la democrazia, sono anche un modo per portare le idee, le forme organizzative e i rinnovamenti di donne e uomini che sono necessari al sindacato tradizionale per poter continuare a essere attore sociale incisivo e in grado di rispondere alle mille domande che provengono dai lavoratori.

Questo comporta la conquista di forme nuove di gestione del

tempo, delle modalità di lavoro nella fabbrica flessibile, dei processi decisionali, delle elezioni dei rappresentanti, battendo la scelta padronale della pura gestione unilaterale e le forti tentazioni di una struttura sindacale autoreferenziale. Torna quindi la necessità di un rinnovamento di fondo del sindacato, in particolare superandone la struttura gerarchica che riproduce specularmente la fabbrica taylorista.

Per un sindacato indipendente ed europeo

Torino, 25 settembre 2007

Interventi

Gabriele Polo, *presidente della Fondazione Claudio Sabattini*

Oggi introduciamo un tema che non è molto frequente nelle discussioni sindacali: è senza dubbio quello della rappresentanza sindacale, ma soprattutto della questione di un sindacato europeo, del problema dell'Europa, e lo facciamo con Simone Selva, che a nome della Fondazione Sabattini parlerà di come anche Claudio si sia occupato di questa questione, con il professor Luciano Gallino, con Francesco Garibaldo, Massimo Roccella e Ignazio Masulli.

Prima di dare la parola a loro, volevo dire poche cose. L'Europa è diventata da parecchi anni ormai una sorta di istituzione, anche nel pensiero della gente, quasi un luogo comune: tutti fanno riferimento all'Europa, l'Europa di qua, l'Europa di là. Naturalmente poi di europeo abbiamo una moneta, abbiamo una Banca centrale, abbiamo delle regole, alcune economiche e altre di carattere più sociale, però in questa discussione – al di là dei limiti politici delle istituzioni europee – c'è un buco enorme che riguarda proprio la sede in cui siamo, cioè il sindacato.

È assolutamente paradossale che, mentre si fa tanto parlare di Europa e la divisione internazionale del lavoro riguarda come minimo la situazione europea e in ogni caso i lavoratori stessi sono costretti spesso a spostarsi da un paese all'altro, il sindacato – non soltanto quello italiano – abbia una enorme difficoltà a discutere, a raccontare questa prospettiva, fino al punto che spesso succede che fra un sindacato e l'altro ci sono conflitti, scontri, e questo non aiuta certo la rappresentanza dei lavoratori.

È un tema che fa fatica a prendere piede in tutti i sindacati europei, ma è un tema estremamente importante, ed è un problema su cui Claudio negli ultimi anni della sua vita in qualche modo rifletteva. Ci sembrava quindi molto importante introdurre questo argomento all'interno di una giornata che nel pomeriggio vedrà lo svolgimento di una tavola rotonda tra dirigenti della Cgil e non solo, sempre sul tema della rappresentanza sindacale e dell'unità sindacale; introdurre il tema della questione europea a partire dalle condizioni di lavoro, dal quadro legislativo, dalla situazione complessa che ci troviamo di fronte rispetto al lavoro e alla sua rappresentanza in Europa ci sembrava importante anche per sottolineare questa

mancanza.

Quadro storico, sindacato europeo e Claudio

di **Simone Selva**, *Fondazione Claudio Sabattini*

Questa introduzione risponde al fine di ricostruire il percorso intellettuale e sindacale di Claudio Sabattini di fronte ai processi di globalizzazione economica in atto nel corso dell'ultimo squarcio di vita e attività pubblica.

Si sono scelti un preciso terreno di indagine documentaria, una definita prospettiva di ricostruzione e un determinato obiettivo interpretativo.

In primo luogo, ci si basa esclusivamente su interventi scritti, in prima istanza documenti originali conservati presso l'omonima Fondazione, e quindi interventi a stampa prodotti da Claudio nel corso di quella stagione. Secondariamente, si assume il doppio binario della riflessione teorico-economica

e storico-critica da un lato, di quella sulle trasformazioni dell'iniziativa e dell'identità sindacale nei mutamenti economici in atto dall'altro, come spina dorsale della ricostruzione di quegli anni. In terzo luogo, ci si propone di offrire, in via provvisoria e ipotetica, una prospettiva interpretativa in chiave

storica il cui argomento di fondo è costituito dalla lettura delle posizioni e/o riflessioni assunte e proposte al dibattito sindacale e a quello pubblico più generale come fortemente coerenti rispetto alle letture dei processi economici in atto nel capitalismo italiano ed europeo già avanzate

nel corso degli anni Settanta, di fronte a quella cesura nella storia del processo di sviluppo capitalistico.

Si tratta dunque di una lettura basata solo su uno spaccato ben limitato di fonti disponibili per ricostruire il profilo e il percorso del leader sindacale, parziale per la natura stessa delle fonti utilizzate, ancorché per le ipotesi formulate da chi scrive. Quindi, il filo conduttore di questa introduzione non è descrittivo di processi e vicende in atto, limitati ai riferimenti che si ritengono

più significativi per definire le coordinate cartesiane entro le quali muove il percorso critico e quello sindacale di Sabattini nel periodo individuato come rilevante, tra la seconda metà degli anni Ottanta e la seconda metà del decennio successivo, fino al Congresso Fiom con cui comincia l'inizio del nuovo secolo. Piuttosto, si tratta invece di delineare alcuni terreni cruciali attorno ai quali riflessione teorica e scelte sindacali vertono per

comprendere come rispetto a essi la riflessione e la proposta sui mutamenti in atto vengano organizzati attorno a una coerenza interpretativa sul più recente processo di sviluppo economico italiano che attraversa tutto l'ultimo trentennio di vita di

Sabattini, affondando come vedremo le radici addirittura nell'età di formazione giovanile dei primi anni Sessanta.

Il periodo corrisponde in maniera abbastanza definita al decennio di cui si è detto, lungo il quale gli assi portanti dell'attività pubblica e del percorso intellettuale di Claudio vengono ancorati a precise chiavi interpretative fortemente coerenti con il passato.

Nel corso della seconda metà degli anni Ottanta, l'allora responsabile del Dipartimento internazionale della Cgil già individua i tre terreni cruciali sui quali si gioca il futuro del movimento sindacale italiano ed europeo nel farsi parte del processo di integrazione economica internazionale nella duplice scala europea e globale. Il monetarismo dilagante in materia di politica monetaria e commerciale occidentale, l'attacco alla contrattazione collettiva sul terreno contrattuale, lo smantellamento di un modello avanzato e moderno di welfare

su quello della politica economica e sociale più generale, sono i tre livelli di confronto, le tre rilevanze, su cui si giocano i processi di ristrutturazione interni e continentali su cui il movimento sindacale è chiamato a misurarsi.

La cornice storica è quella di un percorso di integrazione economica europea che va portando a compimento i processi di ristrutturazione industriale capital-intensive avviatisi con la metà del decennio precedente come ossatura di un mercato unico europeo che integra le singole economie nazionali e i relativi prodotti sulla base di un allineamento in termini di competitività di prodotto imprescindibile per competere con le altre due aree economiche mondiali, quella americana e quella giapponese. Un itinerario di integrazione economica continentale che muove lungo due direttrici fondamentali. In primo luogo, il senso profondo del trattato di Maastricht in via di definizione è una

cessione di sovranità degli Stati nazionali in materia di politica commerciale, a beneficio di un mercato unico europeo dove i processi di internazionalizzazione dei prodotti nazionali non sono più regolati, agevolati, sostenuti da politiche protezionistiche. La prospettiva individuata da Claudio Sabattini

è quella di un mercato europeo tutto fondato su una competizione secca tra le imprese. Questa natura del processo di integrazione europea come integrazione di prodotto introduce direttamente alla seconda delle due facce che lo costituiscono: non più filtrata da procedure protezionistiche, la competitività di prodotto viene costruita da alleanze su base europea tra diversi capitali e imprese, rispetto alle quali è vista come esemplificativa l'operazione di De Benedetti su Société générale de Belgique, per gestire su base autonoma la riorganizzazione dei saggi di profitto e la competitività in funzione delle sfide globali all'orizzonte. Si tratta dell'integrazione europea come processo di integrazione finanziaria, di capitali per l'appunto, oltre che di merci. Questo secondo terreno di riflessione verrà sviluppato in un successivo momento che ritengo periodizzante del suo percorso, la metà degli anni Novanta, alla luce del quale interpreterà tutte le trasformazioni del capitalismo italiano e della strategia sindacale rispetto a esso.

Il ritirarsi della regolazione pubblica nazionale di fronte al 1992, anche alla luce del nuovo scenario europeo nel quale il capitalismo italiano e continentale colloca le proprie strategie di ristrutturazione industriale, costituisce al contempo un rischio e

un'occasione di riaffermazione e protagonismo per le politiche pubbliche. Un'integrazione continentale di capitali e prodotti, quale quella in corso, rischia di aprire le porte a una soluzione libero scambista del processo di costruzione europea. Esempio ne è per Sabattini, al volgere del nuovo decennio, proprio la riorganizzazione di un'area storicamente determinata dal modello renano e geograficamente definita nel cuore del nuovo mercato unico, costituita dal processo di unificazione tedesca, il cui sforzo poggia su innovazione tecnologica, forti investimenti nella riqualificazione professionale del lavoro, iniziativa decisa a tutela della coesione e dell'integrazione sociale, in primo luogo promuovendo l'occupazione a mezzo di una riduzione d'orario più che proporzionale rispetto al contenimento della dinamica salariale. Quel modello, già definisce un mercato unico con velocità differenti, se non altro perché i parametri di convergenza monetaria dei trattati dell'Unione europea producono asimmetrie rispetto alle valute nazionali nell'impatto che determinano sull'inflazione. Il confronto tra Germania e Italia rispetto all'interscambio commerciale, l'una in via di rafforzamento valutario, l'altra di fronte a processi di importazione di inflazione, è giudicato esemplare.

Un'integrazione di prodotti e capitali lasciata a questa prospettiva non rischia altro per Sabattini se non costruire un processo a due velocità che rischia di far esplodere su base nazionale, con ancora più drammaticità, problemi strutturali delle singole economie del mercato unico. Interi sistemi manifatturieri quali quello spagnolo, quello portoghese e quello greco, interi settori interni a singole

economie nazionali quali i servizi pubblici della pubblica amministrazione come nel caso italiano, o aree geo-economiche intere del paese come il Mezzogiorno d'Italia rischiano di essere tagliate dal mercato unico.

Rispetto a ciò, l'occasione che il 1992 costituisce per i poteri pubblici è di intervento, su scala europea, per orientare e definire il modello di sviluppo che presiede alla costruzione del mercato unico. Un processo che passa per un rafforzamento del potere legislativo delle istituzioni europee, e che deve valorizzare la cornice politica europea del momento incline a investire sul processo di unificazione come integrazione sociale, quindi sulla presidenza della Commissione europea del socialista Delors e sul suo Libro Bianco, presto destinati a uscire di scena. Un processo rispetto al quale il movimento sindacale

europeo deve prendere una posizione netta e di sostegno costruttivo e convinto, non subirne i passaggi accettandone passivamente i presupposti. Questa la posizione convinta della Cgil e del sindacalismo italiano, la cui azione a livello europeo non può però prescindere da un'azione congiunta del movimento sindacale su scala continentale. Su questo terreno si attua una critica sia del ruolo sia dell'identità della Ces, sia prima sia dopo l'importante Congresso di Stoccolma del 1988, dove si discute e approva la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore entro il 1992. Il fondale di relazioni industriali a livello europeo nel quale Sabattini colloca la propria critica della Ces e in rapporto a essa i tratti identitari e strategici che definiscono e distinguono il sindacalismo italiano, non solo Cgil, ma anche Cisl e Uil, è quello dei tentativi di definizione su base macro e microeconomica dei processi di ristrutturazione industriale in corso su tutto il continente in cui si impegna la Ces. Attuati in questi anni nel confronto tra Unice e Ces, essi naufragano di fronte all'indisponibilità della Confindustria europea di contemplare politiche industriali in grado di prestare priorità alla difesa dell'occupazione, in primo luogo a mezzo di una riduzione d'orario. La debolezza della Ces, rispetto alla quale

incalzante è la proposta dei sindacati

italiani di prestare priorità a occupazione e welfare state di fronte ai processi di ristrutturazione del meccanismo di accumulazione di cui il mercato unico rischia di essere l'ultimo capitolo, è duplice: in primo luogo essa è strategica, nell'incapacità di porsi come protagonista nella codeterminazione e compartecipazione alla politica industriale europea, rispetto alla quale mantiene un ruolo di coordinamento delle singole Organizzazioni sindacali nazionali; in secondo luogo, ma non meno importante, risiede nell'incapacità di porre la questione occupazionale e sociale come chiave della propria identità e della propria proposta di codeterminazione e cogestione della governance del processo di integrazione economica continentale. Rispetto a ciò, la priorità data dalla Cgil all'occupazione e alla definizione di un moderno welfare state distingue il sindacato italiano rispetto alla Cisl come sindacato di lavoratori, in rapporto al quale assume alto significato identitario il Patto per il lavoro, ambizioso di rappresentare tanto gli iscritti quanto i non iscritti, gli occupati e i non occupati. Il tema di lungo corso del percorso di Sabattini più che evidente su questo punto è quello della democrazia

sindacale e della rappresentanza come tratto irrinunciabile della fisionomia del sindacato. Presente in tutta la sua importanza già a metà degli anni Settanta quando tra gli incarichi presso la Fiom bolognese e quella bresciana, rispetto alla brutale ridefinizione su base dualistica in atto del mercato del lavoro tra quote deboli e forti corrispondente alla forbice tecnologica e dimensionale che accompagna la ristrutturazione capitalistica, il concetto di democrazia sindacale diventa nel corso degli anni Ottanta e ancor più a metà dei Novanta non solo elemento peculiare dell'identità sindacale imprescindibile per rappresentare e unificare quote del lavoro dipendente distanti per professionalità, generazione, mansione e estrazione sociale, ma bisogno di ancorare la pratica sindacale al consenso di tutti i lavoratori. Di quelli iscritti, nel caso dei sindacati che si rifanno a questo modello organizzativo; dell'insieme di tutti i lavoratori, nel caso di sindacati e sindacalisti, ed è il caso di Sabattini stesso, la cui idea di rappresentanza evade la cerchia degli iscritti per abbracciare l'insieme dei lavoratori fino a chi è nella fascia della disoccupazione.

La critica della Ces, e la definizione in rapporto a essa dei tratti identitari che distinguono la Cgil, costituisce un'ottima

premesse per soffermarsi su un secondo elemento di continuità con il passato che accompagna la riflessione di Claudio Sabattini rispetto ai processi di integrazione economica internazionale di welfare state come terreno su cui il sindacalismo europeo possa contribuire in maniera originale alla costruzione di un'Europa sociale, affonda le proprie radici nell'idea di contrattazione che il dirigente sindacale degli anni Settanta formula e pratica. La contrattazione come pratica che evada la monetizzazione delle condizioni di lavoro uscendo dal recinto della dinamica salariale pone fine da quegli anni la lotta per le condizioni di lavoro come punto di partenza per includere nelle relazioni sindacali le più generali condizioni di vita, gettando le basi per un concorso forte del lavoratore e della sua identità alla costruzione della cittadinanza sociale. Dalla fabbrica alla società, dalla condizione di vita lavorativa a quella extralavorativa, secondo l'itinerario logico degli anni Settanta; dalla sfera della produzione a quella della riproduzione sociale e dei consumi, nell'ottica dei due decenni successivi. A questa specificità dell'esperienza sindacale italiana va ricondotta la ricchezza della storia sindacale italiana tra contratto unico nazionale e contrattazione articolata, l'idea stessa di

autonomia, non quale semplice «autonomia da» – dai partiti e dal sistema politico – ma «autonomia per», per le condizioni di vita generale a partire da quelle di lavoro.

Questa originale idea di Stato sociale come nervatura storica dell'identità della Cgil accompagna, secondo la triplice declinazione delle politiche economiche e industriali di governo della ristrutturazione del saggio di accumulazione, di quelle contrattuali necessarie al sindacato per costruire una propria prospettiva identitaria e strategica di fronte ai processi di globalizzazione; di quelle, ancora, economiche e sociali necessarie a reggere le ricadute delle trasformazioni capitalistiche in atto, la riflessione critico-teorica e le posizioni sindacali di Sabattini nel secondo momento periodizzante del processo di riorganizzazione della catena del valore dell'economia italiana nella cornice del mercato unico europeo.

Il contesto storico è quello della metà degli anni Novanta, a valle di un'intera stagione di politica economica e industriale segnata da scelte interne funzionali alla convergenza monetaria patteggiata in sede europea, tutte impennate sul rientro del debito pubblico e su una regolazione statale dei processi di ricostruzione del meccanismo di accumulazione all'insegna di

una crescente asimmetria

tra salari reali e i profitti. La liquidazione della scala mobile e il blocco per un biennio della contrattazione aziendale siglati con l'Accordo del 31 luglio 1992 sotto l'egida del governo Amato; le politiche di svalutazione della lira, nonché il successivo Accordo sulle pensioni, siglato con il governo Dini e bocciato in sede referendaria dalla Fiom, costituiscono le premesse storiche per un momento alto e – a mio avviso – periodizzante del percorso dell'intellettuale e del dirigente sindacale di fronte ai mutamenti morfologici dell'economia italiana e mondiale. Collocato tra l'Assemblea nazionale della Fiom di Maratea dell'autunno 1995, la Conferenza nazionale dei metalmeccanici sul Mezzogiorno del gennaio successivo e il XXI Congresso nazionale della Fiom del giugno 1996, questo passaggio costituisce il momento più maturo, e quindi anche disilluso, di riflessione sulle trasformazioni in corso.

In primo luogo, è cruciale la riflessione che viene fatta circa gli intensi processi di ristrutturazione, concentrazione e privatizzazione industriale cui è sottoposto il sistema manifatturiero italiano. Le ristrutturazioni a cavallo del decennio precedente hanno costituito una riorganizzazione del saggio di

competitività delle imprese a basso valore aggiunto industriale e labour saving che hanno tagliato l'occupazione snellendo e riducendo la quota debole e a più bassa qualificazione professionale del lavoro dipendente, concentrando dunque la ristrutturazione nei comparti maturi. Diversamente, le ristrutturazioni in corso a metà di questo decennio presso aziende come Olivetti, Alenia, Italtel,

congiuntamente a quelle di settori di base come l'Ilva, dimostrano che il cuore della ristrutturazione è stato spostato verso i settori strategici e di punta, mettendo con essi sotto il fuoco di fila le quote forti del mercato del lavoro (ricercatori, tecnici, progettisti) su cui dovrebbe al contrario vertere la ristrutturazione capitalistica che il processo di unificazione europea chiede all'economia italiana, per potersi allineare ai parametri di competitività necessari a reggere le sfide dei mercati extraeuropei. Informatica, elettronica, aeronautica, tutti settori promettenti in termini sia di crescita del mercato interno europeo sia di dilatazione di quelli extracontinentali, sono oggetto di una ristrutturazione capitalistica che interpreta la costruzione del mercato unico all'insegna del secondo dei due livelli su cui essa avviene – come già chiaro a Claudio Sabattini

alla fine degli anni Ottanta: quello dell'integrazione di capitali. A essi è lasciata, senza alcun vincolo di politica industriale, il riassetto dell'industria italiana. In Italia, questo apre le strade a un processo gestito da Mediobanca e dalle dinastie del capitalismo italiano che ne costituiscono i sodali.

Questa morfologia della ristrutturazione in corso divelle dall'arena delle relazioni industriali il modello di contrattazione che presiedeva allo scambio neo-corporativo siglato all'Eur nel 1977 e al successivo ventennio di confronto tra capitale e lavoro all'insegna di un trade off, peraltro ineguale e fallimentare per Sabattini, tra difesa dell'occupazione e moderazione salariale. Si tratta della seconda rilevanza che fa di quel passaggio una cesura storica fondamentale. Se nel corso del decennio non solo l'occupazione è calata, ma le stesse politiche di svalutazione della lira hanno accresciuto la forbice tra profitti e salari aumentando interscambio commerciale e profitti delle imprese, inflazione e decurtazione del potere d'acquisto dei salari, lo spartiacque più forte costituito

dall'attuale processo di ristrutturazione capitalistica in atto è un altro, e attiene alla fine di un'intera storia del movimento sindacale e della sua strategia contrattuale. Delegare al capitale

finanziario la riorganizzazione del meccanismo di accumulazione significa per Sabattini liquidare per sempre un modello contrattuale di cui salario e produttività hanno per decenni costituito le coordinate cartesiane. L'agenda della politica salariale non è più dettata dalla produttività del lavoro e dell'impresa ma dalla redditività del capitale investito in essa: parafrasando il segretario generale della Fiom: «il salario diventa l'unica variabile dipendente della redditività d'impresa».

Se il corollario di questo passaggio storico è lo svincolamento degli utili dagli investimenti industriali, quindi la rottura del circuito virtuoso tra produttività, profitti, investimenti e occupazione/salari, a propria volta a esso si accompagnano altre conseguenze non meno periodizzanti nella storia dei rapporti fra le forze produttive del paese tutte collocate nella cornice di smantellamento del modello contrattuale faticosamente conquistato dal sindacalismo italiano nella sua storia. In particolare, due sono gli effetti diretti e immediati su questo terreno dei processi di fusione, ristrutturazione, privatizzazione in atto che egli individua. Per un verso la dismissione di settori strategici, quali quelli detti, giubila in un sol colpo le politiche di convergenza industriale che essi

possono costituire, se adeguatamente sostenuti da investimenti privati interni e internazionali garantiti dai poteri pubblici e solo in via complementare e marginale accompagnati dall'iniziativa imprenditoriale dello Stato, rispetto al Mezzogiorno. Per altro, lo svincolamento della contrattazione salariale dalla produttività industriale introdotto dal capitale finanziario, oltre a ripercorrere una politica d'impresa coerente con la storia del capitalismo italiano finalizzata a ristrutturare la catena del valore, tagliando il costo del lavoro, costituisce il grimaldello per forzare la porta della contrattazione aziendale e di quella articolata. In quest'ultimo caso, ciò avviene secondo una linea d'attacco che muovendo dalla contrattazione di secondo livello mira a rompere quella di primo livello.

Questi due terreni di impatto della ristrutturazione finanziaria sono coerenti con lo smantellamento del modello contrattuale italiano, o almeno di quello in cui si riconoscono l'identità e la strategia della Cgil e della Fiom, perché lo smontano per fotogrammi. Il primo, allontanando il Mezzogiorno dall'Europa, alimenta il terreno di coltura delle gabbie salariali, testa d'ariete del capitalismo italiano per liquidare il contratto unico nazionale; il secondo, colpendo la contrattazione aziendale, mandando in

corto circuito il rapporto tra salari e produttività taglia in un sol colpo dall'arena contrattuale anche gli aspetti esterni alla monetizzazione dei rapporti di lavoro cari all'idea forte di azione sindacale e pratica contrattuale di Claudio Sabattini.

Di fronte a queste dinamiche che il processo di riorganizzazione capitalistica determina nelle relazioni industriali, la storia del sindacalismo italiano nello sviluppo capitalistico nazionale e europeo vive una cesura fondamentale rispetto alla quale attuale e necessaria è tanto l'idea, ben radicata nella maturità intellettuale e sindacale degli anni Settanta, del sindacato autonomo, secondo la definizione anzi detta, quanto quella dell'unità e dell'indipendenza. In quest'ultimo caso si tratta di elementi distintivi di una nuova strategia sindacale «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 sulla natura dell'impresa costretta oggi nella competizione internazionale a una lotta di sopravvivenza e quindi tesa a distruggere l'avversario».

Tale processo di ristrutturazione industriale, nella specifica

fisionomia che va assumendo nel caso italiano tra la prima e la seconda metà del decennio, non solo è organizzato attorno ai settori di punta del sistema manifatturiero nazionale rischiando di mettere a repentaglio il raggiungimento dell'obiettivo del mercato unico europeo. Esso minaccia anche di escludere qualunque ipotesi di governo dello sviluppo insita nella natura capital-intensive del processo di integrazione economica continentale. Si tratta della terza soglia critica che fa di quegli anni uno spartiacque profondo rispetto al passato. Su questo terreno, Claudio Sabattini avanza una proposta di politica economica la cui matrice intellettuale è a giudizio di chi scrive apertamente coerente con la critica teorico-economica avanzata in seno a influenti ambienti del pensiero economico italiano nei primi anni Sessanta, a fronte delle ipotesi e delle formulazioni di programmazione dello sviluppo in corso nel discorso pubblico nazionale. In particolare, la terza rivoluzione tecnologica, in via di dispiegamento definitivo anche in Italia, seppur con ritardi difficilmente colmabili rispetto alla media europea, costituisce per i poteri pubblici l'occasione per introdurre un'operazione inedita di governo dello sviluppo produttivo intervenendo sul modello di consumi e sulla struttura della domanda interna. Gli

spazi che i consumi tecnologici legati alla diffusione delle autostrade informatiche e ai servizi digitali al cittadino e alle imprese aprono, di ridefinizione della domanda interna all'insegna di un riequilibrio tra consumi privati e consumi sociali e pubblici, possono costituire, se adeguatamente sostenuti dalla spesa sociale e dal gettito fiscale, il presupposto per istruire differenti politiche di impresa. L'intervento dello Stato che si tratteggia è volto a ridefinire radicalmente la struttura della domanda, secondo un'idea di Stato sociale solidale e non assistenziale quale Sabattini ha in mente sin dagli anni Settanta, promuovendo e costruendo piattaforme contrattuali che possano portare l'azione sindacale, per l'appunto, dalla fabbrica alla società, dalle condizioni di lavoro a quelle di vita, modificando radicalmente consumi e qualità della vita. Ciò può consentire ai poteri pubblici, in ultima istanza, ridefinendo il modello di società di massa e di consumi italiano, di partire dalla fisionomia del mercato interno per imporre alla sfera della produzione una riorganizzazione della catena del valore finalmente slegata dai vincoli di mercato in cui capitale e lavoro assumano entrambi, senza gli squilibri evidenti di fine secolo, le proprie responsabilità e i propri oneri.

Si tratta di un'ipotesi di politica industriale, e ancor più di governo complessivo dello sviluppo di fronte a processi di integrazione commerciale e finanziaria internazionali a elevato saggio di innovazione tecnologica, ben ancorata all'idea forte e originale di Stato sociale che ne accompagna la riflessione critico-teorica sin dal decennio precedente e riconducibile alla cultura economica e all'economia politica dei consumi a cui quasi un trentennio prima diedero vita in Italia gli ambienti intellettuali raccolti attorno a «La rivista trimestrale» e a Claudio Napoleoni.

Il senso di cesura storica nella storia industriale italiana e del suo movimento sindacale nella cornice di internazionalizzazione di prodotti, mercati e capitali che accompagna tutte queste posizioni ha la propria cartina al tornasole nella riflessione, questa volta in prospettiva storica, circa i limiti del sindacato italiano, Cgil compresa, rispetto al modello di Stato sociale e di relazioni industriali, di sviluppo sociale nel suo complesso sul quale si è costruita la storia industriale della Repubblica. Dal Comitato centrale della Fiom del febbraio 1996 e per tutti gli anni successivi vi è il senso profondo di un passaggio definitivo e inarrestabile a un'altra epoca non solo per l'identità e la

strategia del sindacato, di cui si è detto, ma anche in rapporto al modello di sviluppo sociale, alla natura specifica della mediazione pubblica nella storia repubblicana e alla condizione ascritta da quel compromesso sociale, e con esso implicitamente accettata dal sindacato stesso, ai lavoratori. La fine definitiva del patto sociale fordista keynesiano, costituisce il superamento di un intero pezzo dello sviluppo capitalistico, quello identificabile nella produzione di massa, «che ha sostenuto la costruzione del welfare nei paesi europei», alla base del quale «c'era proprio lo scambio tra un lavoro dequalificato alle catene di montaggio e un regime di consumi di massa e lo Stato sociale». L'esaurimento definitivo della golden age del capitalismo europeo e occidentale contemporaneamente apre le porte all'opzione tra due diversi e antitetici modelli di Stato sociale e di orientamento pubblico dello sviluppo. Per un verso una soluzione assistenziale, tutta inscritta nella ricetta libero scambista avanzata in Europa per affrontare le sfide di globalizzazione economica, che delega la produzione di ricchezza alle imprese limitandosi alla redistribuzione di risorse alle fasce marginali proponendosi come cura dimagrante del concetto di e dell'accesso alla

cittadinanza sociale.

Per altro, un'opzione fortemente solidaristica, cui il sindacato è chiamato per le sue specifiche responsabilità a offrire un contributo determinante, che puntando a diffondere e radicare diritti universali costruisca «una combinazione inedita tra qualità del lavoro e qualità della vita, una questione cruciale che invece il vecchio welfare non aveva mai affrontato». Una strategia di governo dello sviluppo, quest'ultima, che accolga e metabolizzi le istanze della cultura ambientalista e del movimento delle donne, della teoria dei limiti della crescita e di quella legata al concetto di sviluppo sostenibile, oltre che ricca delle innovazioni culturali e strategiche di cui il lavoro produttivo e la sua rappresentanza, forti di un secolo di storia, sono capaci.

Dunque, riorganizzazione a elevato valore aggiunto industriale del processo di accumulazione industriale che va compendosi con la costruzione del mercato unico europeo; democrazia sindacale e indipendenza come tratti distintivi della strategia del sindacato; un'idea originale di Stato sociale da un lato e di orientamento pubblico dello sviluppo dall'altro, come assi tanto di un'interpretazione

storica del passaggio che il processo di unificazione continentale e l'integrazione globale dei mercati segnano per l'economia italiana, quanto di una riformulazione dell'identità e della strategia della Cgil e della Fiom di fronte a tale cesura storica.

Queste in sintesi le dorsali lungo le quali è possibile leggere alla luce di una forte coerenza con la maturità intellettuale e sindacale del ventennio precedente la riflessione teorico-economica e le proposte di iniziativa sindacale con cui Claudio Sabattini affronta gli scenari senza precedenti cui pone di fronte la globalizzazione economica.

Le trasformazioni del lavoro in Europa

Luciano Gallino, *Università di Torino*

Nel mio intervento vorrei toccare due punti tra loro collegati: il primo è che i lavoratori italiani ed europei hanno grandemente bisogno di una politica del lavoro globale – l'espressione più adeguata sarebbe «lavoro globale - politica del» – il secondo punto è che i sindacati europei per realizzare, per contribuire allo sviluppo di una simile politica del lavoro globale hanno di fronte rilevanti difficoltà di ordine strutturale, prima ancora che ideale, teorico o politico. Primo punto: da dove nasce la necessità di una politica del lavoro globale? Nasce dal fatto che in poco più di dieci anni un miliardo e mezzo di lavoratori che hanno retribuzioni irrisorie, nell'ordine di 50 centesimi di euro l'ora, e godono di diritti del lavoro e sul lavoro minimi, se non inesistenti, sono stati messi in competizione, in concorrenza con quel mezzo miliardo di lavoratori che hanno ancora salari decenti e decenti condizioni di lavoro. Questa è una trasformazione che è avvenuta in poco più di dieci anni e non si è mai visto nulla di simile nella storia. Un miliardo e mezzo di persone che stanno sull'ultimo gradino della scala delle

retribuzioni, delle protezioni sociali, delle tutele sindacali, messe in competizione con mezzo miliardo di altre che tutto sommato stanno in cima alla scala delle retribuzioni, delle protezioni, delle tutele sindacali. Al confronto la formazione del proletariato durante la Rivoluzione industriale, durante l'Ottocento è stato un fenomeno di gran lunga minore, ha interessato forse 100 milioni di persone, i loro discendenti che sono saliti in cima alla scala oggi sono confrontati dalla sfida, sono stati messi – senza volerlo – in conflitto con un altro miliardo e mezzo di lavoratori nell'arco di poco più di dieci anni e le sproporzioni – le proporzioni

o le sproporzioni – tra l'alto e il basso della scala, sono immani. Se si bada alle retribuzioni, vi è un rapporto di differenza che va da 5 a 20, (ossia tra salari di 10-12 euro l'ora e salari di 40-50 centesimi di euro l'ora); se si guarda al costo del lavoro che implica il prelievo obbligatorio, la previdenza, la sanità ecc., le proporzioni vanno da 5 a 40 volte. Quando si parla di competitività,

quando si parla di politica industriale vi è sempre questo aspetto più esplicito, più o meno tacito nello sfondo, un elemento che sta in primo piano naturalmente è che i lavoratori

in fondo alla scala stanno in paesi emergenti, in paesi in via di sviluppo, dal Messico alla Cina, all'India, all'Indonesia, al Vietnam e quindi si pone l'accento su questa inevitabile, inesorabile competizione tra massa di lavoratori emergenti e di paesi emergenti e quelli che sono invece più avanzati e sono più sviluppati. Un elemento che però rimane sostanzialmente nascosto – non mi è quasi mai capitato di incontrarlo nella letteratura, nei saggi, nei dibattiti sulle politiche del lavoro in Europa, meno che

mai in Italia – è che la globalizzazione stessa è stata ed è una politica del lavoro dei grandi paesi e una politica del lavoro guidata prevalentemente dalle imprese transnazionali. Le imprese transnazionali sono perlopiù imprese grandi o grandissime, ma la dizione «impresa transnazionale» dice semplicemente che è un'impresa che ha unità produttive che generano reddito in due o più paesi, quindi l'azienda di cento dipendenti, di Settimino o Treviso che va in Romania o altrove – non che va, ma che apre una sussidiaria in un altro paese – è essa stessa una transnazionale, secondo questa definizione. L'aspetto, appunto, largamente ignorato è che la globalizzazione è essa stessa una politica del lavoro nel senso

che i trasferimenti della produzione di beni, il trasferimento della produzione di servizi, l'apertura di decine di migliaia di unità produttive in altri paesi, nei paesi emergenti, hanno in fondo come motivo principale quello di sottrarsi non solo ai costi ma alle tutele sindacali, alle protezioni, alle condizioni di lavoro esistenti nell'Europa occidentale e anche negli Stati Uniti, per molti aspetti. Vi sono altre componenti, i trattamenti fiscali particolarmente rigorosi, i costi dei terreni minimi, assenza totale di protezione ambientale sia all'esterno che all'interno delle unità produttive, ma il grosso della motivazione è uscire dalle strettoie dei salari, delle tutele sindacali, dei diritti del lavoro vigenti in Occidente da un po' più di cinquant'anni – non molto di più – per andare a produrre laddove salari, costi del lavoro, condizioni di lavoro, diritti del lavoro e diritti umani in generale sono bassissimi. La globalizzazione più che una politica economica o diciamo – più prudentemente – in misura almeno pari a una politica economica, è una grande politica del lavoro guidata dalle corporation, dalle imprese transnazionali europee e americane. È da qui che dovrebbe partire un'idea di politica del lavoro globale, tanto a livello europeo quanto a livello nazionale. L'aspetto da sottolineare è che la competizione

che viene esercitata attraverso i bassi prezzi delle merci, dei servizi, che provengono da molti paesi, non è dovuto a una produzione originaria interna di quei paesi, le esportazioni che provengono ad esempio dalla Cina, per più del 55% sono esportazioni – per modo di dire – di grandi imprese americane ed europee che hanno trasferito là le loro produzioni per i motivi che ricordavo. Vi sono

anche quelli che vanno a sfruttare il mercato interno, è chiaro che McDonald non esporta gli hamburger – almeno possiamo sperarlo – dalla Cina, sono andati là per coprire il mercato cinese. Ci sono moltissimi altri casi, a partire dalla produzione di microprocessori, di portatili e un'infinità di altre merci che vengono prodotte in quei luoghi per sfruttare le condizioni di lavoro e i bassissimi salari che permettono poi di trasferire a prezzi bassissimi quelle stesse merci sotto l'etichetta di un'impresa americana o europea e rivenderla appunto negli Stati Uniti o in Europa.

Per non essere generici conviene concentrarsi su un caso: il caso Cina. Quel miliardo e mezzo di lavoratori le cui famiglie possono contare su circa un dollaro al giorno di consumi non stanno sicuramente tutte in Cina, però in Cina ce ne stanno tra

la metà e qualcosa più della metà e altri settecento milioni stanno in Messico, Indonesia, Vietnam, Thailandia, Malesia, molti altri paesi in cui si è insediato il fior fiore delle grandi imprese, dei grandi gruppi americani ed europei. Il caso Cina è però particolarmente indicativo per le sue dimensioni, per la metà o più di quel miliardo e mezzo di lavoratori che stanno lì ed è indicativo anche per alcuni eventi, alcuni sviluppi molto recenti che si sono potuti osservare nei rapporti tra le grandi imprese transnazionali e le condizioni di lavoro. Le condizioni di lavoro che esistono in Cina sono note da tempo, salari che non arrivano a un dollaro l'ora (0,65 in media) pagati da molte grandi imprese, i familiari dei lavoratori che sopravvivono con un dollaro al giorno, il rifiuto da parte delle imprese di riconoscere i diritti fondamentali del lavoro, spesso della persona, e gli standard minimi, orari nell'ordine di 60 ore alla settimana e oltre, estrema flessibilità di prestazione, assenza totale di rappresentanze sindacali reali ed efficaci, perché, se uno guarda le leggi cinesi, i sindacati sono una sorta di potenza mentre non esistono «sul pavimento della fabbrica», come dicono gli americani; è vietato lo sciopero, le protezioni per la salute e la sicurezza suoi luoghi di lavoro sono inesistenti, i

contratti di lavoro legali non esistono e vi è larga prevalenza di contratti a termine della durata di tre anni o meno. L'espressione «contratti a termine» forse vi dice qualcosa anche in rapporto al Protocollo del 23 luglio di quest'anno. Ci sono zone economiche speciali e altre zone ancora più ben disposte nei confronti delle imprese americane ed europee che si chiamano «zone franche di trasformazione ed esportazione» dove queste condizioni toccano il punto più basso; non esistono soltanto in Cina, per certi aspetti le zone franche di trasformazione ed esportazione hanno avuto un grande sviluppo soprattutto al confine settentrionale del Messico, cioè al confine con la California e il Texas, perché già negli anni Ottanta fior di imprese americane sono andate nelle cosiddette maquiladoras – le «fabbriche del sudore» – che appena al di qua della frontiera californiana o texana lavorano per le corporation americane con salari cinque volte inferiori; ce ne sono anche in India, in Cina, però pare che occupino più di trenta milioni di addetti, oltre a condizioni di lavoro di bassissimo livello. Lì sono offerte alle imprese facilitazioni eccezionali quanto a prezzi dei terreni e tariffe imposte.

L'episodio che fa pensare a una necessità di una politica del

lavoro globale – caso mai ve ne fosse bisogno – è maturato nell'ultimo anno o giù di lì. Durante la primavera del 2006 il governo cinese diffuse la bozza di legge sui contratti di lavoro che introduceva nuovi requisiti: erano requisiti che per i nostri standard, per gli standard anche americani, apparivano anche molto bassi, ma per decine se non centinaia di milioni di lavoratori cinesi avrebbero rappresentato un progresso. Innovazione principale: un aumento del salario minimo dai 65 centesimi di dollaro pagati da grandi imprese a 75 centesimi di dollaro; contratti di lavoro sotto la tutela del governo, delle pubbliche autorità – mentre prima non lo erano; novità straordinarie come l'introduzione di una minima indennità di licenziamento e la possibilità di negoziare le condizioni di lavoro in fabbrica. Quello che è avvenuto è che molte imprese americane ed europee che si consideravano minacciate da questi provvedimenti rivoluzionari hanno iniziato la campagna di lobbying, una campagna di contrasto molto energica per costringere il governo cinese ad annacquare o abbandonare la bozza di legge; sono state molto attive le Camere di commercio europea e americana in Cina. Hanno avuto un certo successo queste forme di lobbying perché la Legge approvata dal

Congresso nazionale del popolo cinese il 29 giugno 2007, che entrerà in vigore dal primo gennaio 2008, è molto più morbida della prima bozza governativa e minori sono le probabilità che venga realmente applicata. Se si vuol trovare qualche segno, lo si può individuare ad esempio in una lettera di una trentina di parlamentari americani che scrivevano al presidente Bush meno di un anno fa, il 31 ottobre 2006: «Noi siamo rimasti sgomenti nel leggere sulla prima pagina del "New York Times" un dettagliato articolo relativo agli sforzi di società transnazionali statunitensi volti a minare il rispetto di fondamentali diritti dei lavoratori riconosciuti sul piano internazionale, sforzi che si sono concretizzati col cercare di indebolire i provvedimenti contenuti nella nuova Legge cinese sul lavoro» e continuava su questo tono per una buona pagina. Non hanno avuto molto successo perché, come dicevo, comunque la bozza del governo cinese è stata alquanto annacquata. Ma dove voglio arrivare? Voglio dire che si ignorano le responsabilità, i modi operativi, le politiche del lavoro delle imprese transnazionali europee – per quanto ci concerne, le americane penseranno ai loro. Non è possibile né una politica del lavoro globale né una seria politica del lavoro nazionale perché si è continuamente esposti

all'ombra, alla minaccia, talvolta al ricatto della competitività. Se i cinesi producono a 50 centesimi di dollaro l'ora con retribuzioni di 50 centesimi di dollaro l'ora, come facciamo noi ad avere orari di un certo tipo, mantenere alti i salari e così via? Il fatto è che quei 50 centesimi l'ora non sono pagati per più del 55% dei casi e dei volumi produttivi, non sono pagati da sinistri e sfruttatori imprenditori cinesi, sono pagati da imprese europee, italiane e americane, francesi, belghe, tedesche ecc., che hanno nome e cognome, i cui siti produttivi stanno in tante parti della Cina come stanno in tante parti dell'India o del Messico o altrove.

Ho usato la Cina come esempio perché c'è stato questo caso simbolo di una rivolta di società europea e americana dinanzi alla minaccia di alzare di dieci centesimi di dollaro i salari minimi.

Che fare? Naturalmente il problema è grosso, ma sul piano internazionale qualcosa si sta muovendo, si sta muovendo molto nel campo del diritto internazionale, della difesa dei diritti umani. Occorre che i sindacati siano in grado, non come singoli sindacati ma come federazione o confederazione internazionale o, perché no, transnazionale di sindacati, di imporre degli

accordi che facciano salire le retribuzioni, migliorino le condizioni di lavoro, facciano salire qualche minimo gradino dal basso della scala dei diritti del lavoro ai lavoratori cinesi, indiani, messicani e altri. È questo uno dei modi per difendere le condizioni di lavoro e i salari in Europa.

Vi sono stati e c'è qualche caso di accordo globale tra associazioni delle imprese e confederazioni internazionali di sindacati come la Confederazione sindacale internazionale che è nata neanche un anno fa, nel novembre 2006, dalla fusione della Confederazione dei sindacati liberi con la Confederazione mondiale del lavoro, però questa non è soltanto europea quindi non può occuparsi

solo dei casi europei. Vi sono, appunto, episodi di accordi tra confederazioni internazionali di sindacati e singole grandi imprese transnazionali, meglio ancora gruppi di imprese transnazionali, che sono intesi a stabilire standard minimi di salari, di condizioni di lavoro, pieni diritti sindacali nelle unità produttive operanti in paesi in via di sviluppo sotto il controllo di queste corporations, di queste transnazionali. Il controllo può essere di vario tipo: il controllo puramente finanziario, il controllo di tipo manageriale, il controllo attraverso l'accezione

di tecnologie, il controllo diretto gestionale.

Il tutto è molto difficile anche per l'organizzazione della produzione attuale frammentata in filiere, quelle che si chiamano, finanziariamente parlando, le «catene di creazione del lavoro», che sono sparse per i continenti e quindi qualsiasi sindacato ha dei problemi per rappresentare gli interessi dei lavoratori occupati in una medesima filiera, che però è distribuita in quindici paesi differenti. Vi sono però dei settori in cui degli accordi di questo tipo sono stati realizzati con benefici per i lavoratori dei paesi emergenti, che ne erano i destinatari primi, ma anche per i lavoratori dei paesi di partenza delle corporations, perché se migliorano i salari, i diritti, le condizioni di lavoro degli altri, diventa meno conveniente seguire una politica globalitaria del lavoro che consista soprattutto nel portare lavoro dove le retribuzioni e i diritti sono minimi.

Sviluppi interessanti vi sono stati nel caso dell'industria dell'abbigliamento negli Stati Uniti: le condizioni di lavoro sia all'esterno e sia all'interno erano terribili, gli accordi importanti sono stati siglati con società petrolifere e con varie industrie chimiche, soprattutto in India e in Asia sudoccidentale. Il problema è dove trovare la forza, dove trovare il peso per

addivenire ad accordi sindacali transnazionali capaci di opporsi alla politica del lavoro del «transnazionale». È chiaro che le condizioni strutturali al momento non sono favorevoli nell'Unione europea perché intanto l'Unione europea oggi è formata da 27 paesi, di cui almeno 12, cioè quelli entrati dopo l'Europa occidentale, dopo l'Europa a 15, conoscono livelli di sviluppo e anche livelli di affermazione del movimento dei lavoratori, dei sindacati, nettamente inferiori a quelli dell'Europa a 15; non certo condizioni cinesi o messicane, ma condizioni di lavoro e salari di gran lunga inferiori a quelli dell'Europa occidentale si riscontrano nei paesi nuovi membri dell'Europa orientale. Il numero degli iscritti tra i dipendenti ai sindacati è in forte flessione da molti anni, anche se in Gran Bretagna sembra che il trend inaugurato con il governo della signora Thatcher si sia un po' fermato negli ultimi anni. Si stima che in media, sui 27 paesi, soltanto un quarto degli occupati siano sindacalizzati, se poi siano sindacalmente attivi o meno è un altro discorso. Nel Regno Unito e in Italia siamo ancora intorno al 30% degli occupati dipendenti, in Germania siamo un po' al di sotto e in Francia solamente al 9% – e questa è una media perché nel pubblico impiego la percentuale è più elevata.

Per certi aspetti questi confronti sono ingannevoli perché gli occupati dipendenti in Italia sono la proporzione minore in quanto l'Italia ha ancora il 25-26% di lavoratori autonomi, mentre gli altri paesi ne hanno meno della metà, intorno all'8-12%, e quindi il 10% di sindacalizzati tra gli occupati dipendenti in Francia vale qualche punto percentuale in più; sta di fatto che il trend è in diminuzione e qualcuno, come le associazioni imprenditoriali, dalla Bedef francese, alla Confindustria italiana ad altri, ritiene più o meno gioiosamente che la percentuale da un quarto attuale scenderà intorno al 20% verso il 2010, cioè tra non molti anni.

Oltre a questo va anche ricordata la grande frammentazione delle sigle sindacali, l'Italia è relativamente unitaria con tre grandi confederazioni e molte sigle minori, la Francia va già peggio, Germania e Stati Uniti hanno sindacati ancora fortemente accentrati, ma vi sono paesi anche piccoli dove vi sono 10, 15, 20 sigle, cioè accorpamenti, federazioni, confederazioni, sindacati. Nell'insieme i sindacati europei nei 27 paesi, internamente sono fortemente diseguali e in complesso sono molte centinaia. Bisognerebbe cominciare da qualche parte e questa parte potrebbe essere cercare di avviare

all'interno dei singoli paesi, ad esempio in Italia e a livello internazionale, un dibattito, una discussione sulle politiche del lavoro, ragionando sulla globalizzazione come una grande e gigantesca politica del lavoro a cui bisognerebbe opporre una politica del lavoro globale orientata dai valori, dai principi del movimento dei lavoratori e in questo vi è sicuramente molto da fare in un contesto mediatico, in un contesto ideologico, in un contesto politico che ha ogni interesse a non discutere di questo tema. In Italia una politica del lavoro globale dovrebbe potersi appoggiare, potersi esprimere in una legge complessiva sul lavoro di cui al momento non pare esservi alcuna traccia se non qualche proposta di legge che sta in qualche rivista a opera di qualche giuslavorista, ma sul piano politico generale si discute di minuti, aggiustamenti di leggi preesistenti come la Legge n. 30, una legge del 1997, che essi stessi corrispondono a ragionamenti su un bicchier d'acqua fatti da un equipaggio di uno scafo o di un battello sopra il quale si sta addensando una grossa tempesta. Dovremmo cercare di ragionare un po' più sulla tempesta dovuta allo scarto tra questi due poli, un miliardo e mezzo al fondo della scala dei salari e dei diritti e un mezzo miliardo, tutto sommato abbastanza alto, che sta

qualche gradino più in su, piuttosto che ragionare sul bicchier d'acqua.

Trasformazioni capitalistiche, processi e struttura produttiva in Europa

di Francesco Garibaldo, Fondazione Istituto per il lavoro

Avendo Gallino già analizzato il tema dell'ingresso della Cina nel quadro dell'economia internazionale, il mio contributo può concentrarsi sull'Europa. Cercherò di spiegare le ragioni materiali che spingono, con estrema urgenza, a una organizzazione del sindacato su scala europea.

Il mio ragionamento si svilupperà su due filoni: le trasformazioni della struttura industriale e le trasformazioni di processi di governo e di governance nella regolazione del lavoro. Per rendere chiaro il mio pensiero devo fare un passo indietro sul piano storico e ripercorrere le modalità di costituzione dell'Unione europea come realtà economica, quando cioè si passa dall'unione doganale alla effettiva costituzione dello spazio economico europeo integrato.

Si puntò deliberatamente a un processo di riorganizzazione complessiva del sistema industriale su scala europea. Il punto allora fu sul come realizzare tale obiettivo da tutti condiviso. Da

una parte vi era il modello francese basato su un forte ruolo della regolazione pubblica attorno a campioni nazionali che dovevano diventare campioni europei, dall'altra parte vi era il modello tedesco, considerato allora più aperto e democratico perché basato su un approccio dal basso; secondo tale modello il processo di riassetto doveva avvenire attraverso processi aperti di alleanze e fusioni societarie guidati dalle strategie delle singole aziende. In entrambi i casi il processo di ristrutturazione su scala europea era considerato indispensabile per consentire all'Europa di competere con le altre grandi aree economiche.

Come tutti sanno vinse il modello tedesco e vennero accantonate un insieme di proposte, che facevano capo al documento, allora prodotti da Jacques Delors e dalla Cellule che Delors aveva costruito, la Cellule de prospective. Tutto questo venne abbandonato e si passò a uno schema che – diciamo così – viene definito come uno schema di «orientamento al mercato».

Naturalmente la messa in rapporto diretto di spazi territoriali che prima erano separati e protetti da un insieme di regole, norme e leggi, portava a nuove forme di organizzazione delle attività economiche, in primo luogo dell'industria; si sarebbero

così determinate nuove forme di organizzazione materiale della produzione e del lavoro. La scelta quindi da compiere era se organizzare una regia dei processi, tesa a difendere e sostenere forme di coesione e stabilità sociale, oppure se seguire la vecchia formula: *l'intendance suivra*; notoriamente, al di là dei documenti formali e delle dichiarazioni di buone intenzioni, la strada seguita è stata quella di una forte regolazione economica di tipo liberista. La parola regolazione «fa a pugni» con l'oggetto cioè la deregolazione liberista ma indica esattamente il processo, cioè una decisione assunta in sede politica e istituzionale di «imporre» un nuovo insieme di regole di funzionamento delle attività economiche. Sul lavoro la tendenza è stata quella di evitare ogni idea di una regolazione positiva, cioè assertiva, su scala europea, a favore di una regolazione negativa che si è tradotta nell'allargamento dell'area delle prassi considerate legittime, come è ben rappresentato dalla Direttiva sugli orari.

In sintesi si può dire che l'Europa sociale è rimasta solo nei documenti ed è passata l'idea che questo processo di riorganizzazione dovesse essere orientato al mercato; «orientato al mercato» non vuol dire che doveva avvenire in

modo anarchico, ma che tutte le regole di gestione e tutte le regole di governo e di governance, quindi la produzione regolamentare, la produzione legislativa, i regolamenti a livello europeo, dovevano essere dominati da un orientamento chiaro a sostenere i processi di ristrutturazione e di riorganizzazione; quindi il dominus della situazione doveva essere il capitale. E così è avvenuto.

Bisogna sfatare l'ideologia dell'affermazione del liberismo in Europa; stiamo infatti assistendo da tempo a dei processi di riorganizzazione nei quali c'è un intervento pubblico preciso: è un intervento che deve servire a rimuovere tutto ciò che ostacola il processo di riorganizzazione. Non è vero quindi che sono scomparsi i diversi livelli della regolazione pubblica. Essi conoscono una nuova e diversa configurazione: un principio unitario di organizzazione che è diverso da quello che noi abbiamo conosciuto fino a una certa data.

Affermare che il dominus è il capitale è ancora un'espressione inesatta, in realtà il dominus è il capitale finanziario, che introduce nei processi di riorganizzazione industriale dei criteri differenti da quelli precedenti: si passa, ad esempio, a considerare come determinante il livello di ritorno sul capitale

investito da parte degli azionisti come principio chiave che deve guidare i processi di riorganizzazione. Passano quindi in secondo piano aspetti relativi alla produzione nel senso materiale dell'espressione, e questo tende a cambiare i sistemi di governance dell'impresa.

Questo processo che viene messo in moto non è lineare, ha inevitabilmente degli elementi interni di contraddizione perché, per quanto si insista sul processo della costruzione dello spazio economico europeo, continuano a esistere i governi nazionali, le legislazioni nazionali, i diversi livelli di regolazione nazionale, si determinano così dei piani di rottura interna, di non omogeneità che aprono una serie di contraddizioni sulle quali occorrerebbe riflettere. Cercherò di mostrare alcuni di questi elementi di contraddizione.

L'Europa a 27 e la riorganizzazione industriale

Il passaggio dall'Europa a 15 all'Europa a 27 rappresenta, secondo la saggezza politica tradizionale orientata alla stabilità sociale, un triplo salto mortale carpiato, dato che, secondo le analisi di centri di ricerche economiche tedeschi, alcuni di questi

paesi hanno un processo di convergenza con gli altri tra i 35 e i 40 anni.

Secondo i nuovi criteri di «saggezza politica» la scelta è del tutto razionale dato che la costruzione di un mercato interno di dimensioni sufficienti ad affrontare determinate questioni, richiede la costruzione di un differenziale dei regimi di regolazione del lavoro interno all'Unione europea che in qualche misura sia isomorfo rispetto al differenziale dei regimi su scala globale; una soluzione che è analoga a quella degli Stati Uniti. Ciò infatti permette – come poi cercherò di illustrare – di introdurre dentro all'Unione europea un meccanismo di gestione dei processi di riorganizzazione industriale che consente non solo, brutalmente, di dividere quello che viene mantenuto qui e quello che viene spostato ad Est in termini di investimenti, in ragione dei differenziali salariali, ma di arrivare a una regolazione fine del sistema che consenta di trasferire non soltanto fabbriche intere ma specifiche funzioni aziendali. In questa prospettiva ogni funzione aziendale ha un suo principio di allocazione ottimale che può essere distribuito dentro allo spazio europeo che è nato con il passaggio dall'Europa a 15 all'Europa a 27.

Siamo quindi di fronte, in un arco di tempo non molto lungo, a un gigantesco esperimento sociale proprio in corpore vili: la costruzione di una situazione nella quale vengono messe in competizione diverse costruzioni storiche nazionali, diversi sistemi di regolazione delle società con diversi livelli di sviluppo e dalle dinamiche differenti, mentre si determina un gigantesco processo di concentrazione industriale.

Un gigantesco processo di concentrazione che non avviene con le modalità classiche della concentrazione, cioè la costruzione di grandi imprese integrate, ma attraverso la leva della finanza e la possibilità offerta dalle tecnologie informatiche; si tratta della costruzione di reti produttive delle quali è difficile oggi definire la natura. Esse infatti non sono una catena del valore classica di un'impresa integrata, sono delle forme nuove sulle quali si è aperto un dibattito tra quelli che si occupano di queste cose. Vediamo più da vicino questo processo di concentrazione.

Per chiarezza faccio due esempi metalmeccanici.

Il primo è quello degli elettrodomestici. In Europa ci sono circa 200.000 dipendenti quindi non un piccolo settore; di questi 200.000 dipendenti, molti sono concentrati in Italia e in Germania, concentrazione vuol dire che i quattro principali

produttori del settore da soli coprono il 53% del mercato europeo. Se ai primi quattro ne aggiungo altri tre, quindi giungo a sette, in sette coprono il 71% del mercato europeo.

Come è avvenuta questa concentrazione? Comprando le altre aziende. Lo spazio economico europeo costruito all'inizio ha quindi funzionato producendo un processo di consolidamento in cui un piccolo gruppo di aziende controlla quasi tutto il mercato europeo. Che effetto ha prodotto questo processo di concentrazione in questo settore specifico? Ha prodotto nel giro di cinque anni il 23% in meno di occupazione nell'Europa a 15 mentre in quella a 27 la riduzione è stata molto più bassa perché nei paesi nuovi entranti sono stati spostati il 30% dei volumi produttivi.

Il consolidamento di questo settore è avvenuto in modo molto semplice, il 30% dei volumi produttivi sono stati spostati a Est ma non vi è alcun nesso tra tali volumi produttivi a Est e il consumo di quelli dell'Est che è molto più basso. Così facendo si è creata occupazione a Est ma il bilancio complessivo rimane negativo perché al consolidamento, avvenuto attraverso la concentrazione, si è aggiunto un processo di razionalizzazione produttiva che ha prodotto, tra le altre cose, il calo

occupazionale.

Un secondo esempio è quello del settore automotive¹, cioè non solo l'automobile; nell'automotive lavorano due milioni di occupati diretti in Europa, di cui grosso modo un po' più del 50% nei produttori finali e gli altri – si sarebbe detto un tempo – in quelli che sono i fornitori, che in realtà è un'espressione oggi del tutto inadeguata a rappresentare questo 50% perché in questo 50% ci sono aziende che hanno raggiunto un livello di integrazione attraverso la produzione di veri e propri sistemi per cui chiamarli fornitori non rende conto della forza di questi aggregati produttivi.

Se si considera l'effetto indiretto di tale industria, non solo nel settore industriale ma in tutti i servizi connessi – non nel modo diretto – si stima che in Europa sono interessati dai destini di questa industria 12 milioni di lavoratori, cioè siamo di fronte al 7% di occupati in Europa che in qualche modo è coinvolto da decisioni che concernono il settore.

Come è avvenuto qui il processo di concentrazione? Se ci limitiamo al settore auto, i primi cinque produttori europei

¹ Is China a Risk or an opportunity for Europe: An assessment of the Automobile, Steel and Shipbuilding Sectors di Francesco Garibaldo, Philippe Morvannou, Jochen Tholen (eds), Peter Lang, Frankfurt am Main, 2008.

coprono il 65% del mercato, se scendiamo a tre il 41% del mercato, se consideriamo la produzione mondiale bisogna valutare l'effetto Cina.

Si stimava che nel 2015 vi sarebbero stati in tutto dieci produttori globali ma la Cina sta entrando come produttore finale nel mercato mondiale, il che sposta significativamente le previsioni. In ogni modo la concentrazione nell'auto è avvenuta in modo diverso, spesso attraverso fusioni, anche perché il livello di concentrazione era già piuttosto elevato.

Vi sono state fatte forti razionalizzazioni con effetti occupazionali piuttosto consistenti; anche qui poi siamo di fronte a uno spostamento a Est di capacità produttiva molto forte, con uno scarto tra capacità produttiva e consumo locale stimato nel 2007 pari a un milione di automobili. È chiaro quindi che lo spostamento di capacità produttiva a Est non è uno spostamento motivato da ragioni analoghe a quelle del settore del «bianco».

Ho già detto che l'odierno processo di concentrazione non si traduce nella creazione di grandi aggregati, cioè in una centralizzazione/verticalizzazione, ma attraverso nuove modalità che vanno dal riposizionarsi in posti diversi, abbiamo

visto che l'Est è stato in questi due settori un punto chiave, ma vi sono anche investimenti – nel caso dell'auto – rilevantissimi in Cina.

Il caso cinese dell'auto, almeno per il prodotto finito, è diverso da quanto accade in altri settori perché alla delocalizzazione non corrisponde una reimportazione, cosa che sta già accadendo nel caso della componentistica auto. In uno studio recente realizzato per la Fem – disponibile in inglese – il nostro Istituto (Istituto per il lavoro), assieme ad altri due gruppi di ricerca, ha analizzato

i settori dell'auto, dell'acciaio e della cantieristica navale: da questo studio emerge la rilevanza dell'effetto Cina su settori chiave dell'industria europea.

In queste nuove modalità di organizzazione dell'industria si ha tra gli altri effetti il fatto che una serie di costi e di rischi di investimento vengono trasferiti da imprese finali, in gergo le imprese Oem, ad altre imprese; ovviamente questo influenza la struttura del mercato del lavoro dato che se tutto il rischio viene spostato in una parte differente della catena produttiva, quella parte della catena sarà caratterizzata da una condizione lavorativa più precaria e con minori benefici. Non voglio

insistere su questo aspetto, pur rilevante, perché vorrei mettere in evidenza che l'insieme dei processi prima tratteggiati esaspera la competizione tra imprese, sia a livello globale che su scala europea, e, al loro interno, tra gli stabilimenti. Infatti le aziende europee in modo coordinato decidono, siccome devono ridurre determinati costi, di aprire una vera e propria asta tra i diversi stabilimenti, un'asta strana perché è un'asta fatta a rovescio, cioè invece di vincere chi alza il prezzo, vince chi lo abbassa. Tale asta tra gli stabilimenti coinvolge il sindacato, è lo strumento attraverso il quale si determina una pressione sui sindacati dei singoli paesi, dei singoli stabilimenti perché passino a delle contrattazioni in cessione invece che difensive o acquisitive.

Tutto ciò non è un accidente, è un sistema di regolazione che viene giocato e gestito in modo preciso per consentire di risolvere determinati problemi che altrimenti richiederebbero disinvestimenti che non sempre sono ritenuti positivi perché chiudere uno stabilimento per costruirne uno ex novo ha anche dei costi e dei rischi di vario genere e natura che non sempre vengono apprezzati.

Presenterò ora un caso molto interessante perché fa vedere,

illustrato dal management aziendale, come una di queste aziende europee fa i conti con la competizione globale.

In un recente convegno organizzato dall'Istituto per il lavoro insieme a Fim, Fiom e Uilm la Whirlpool ha presentato uno schema che evidentemente ritiene un modo ragionevole di affrontare la questione. La Whirlpool, come sapete, è una casa produttrice di elettrodomestici e ha un concorrente turco: Vestel.

Il concorrente turco fa vedere la differenza: fatto 100 il prodotto fatto a Napoli della Whirlpool, il costo industriale per il concorrente turco è costituito per il 68% dal costo del materiale mentre il costo del lavoro diretto e indiretto è rispettivamente il 12,4% e il 9% del costo industriale.

La Whirlpool deve recuperare competitività ma considera irrealistico raggiungere il livello della Vestel turca mentre ritiene un obiettivo realistico ridurre il gap al 9% che pensa di poter sopportare in virtù della sua qualità del prodotto e di forza del marchio rispetto al concorrente turco.

Come si fa a ridurre dal 39% al 9% il gap? Non considerano soltanto il costo del lavoro, considerano tutte le voci sul quale si

ritiene possibile recuperare. È stata introdotta anche una fabbrica polacca e la differenza tra la fabbrica italiana e la fabbrica polacca relativamente al costo orario è di 4 a 1 e tra quella polacca e quella turca è di 2 a 1; se si considerano poi le ore di presenza, la prima è l'Italia, la seconda è la Polonia, la terza la Turchia.

La Whirlpool ci consente di fare una valutazione su scala europea e mostra che, se si applicassero i nuovi contratti che vengono stipulati a livello aziendale in Germania, tutti contratti di concessione nei confronti delle imprese, basati sull'aumento dell'orario di lavoro, senza aumentare il salario, allora i conti incomincerebbero a tornare. Il caso Whirlpool consente di comprendere cosa significa oggi da parte dell'impresa fare una regolazione fine; significa intervenire su tutte le partite, prendendo, per esempio, il processo lavorativo e componendolo, spostando quindi se necessario una parte di esso. Significa inoltre intervenire su produttività, orario, condizioni lavorative, su tutte queste voci.

Non affronto il tema del Libro Verde, analizzato in altri contributi, ma mi limito a sottolineare che il depotenziamento dei contratti nazionali e il potenziamento della regolazione su

scala aziendale è un obiettivo importante per le imprese, perché ribadendo più forte questo vincolo di tipo corporativo, quello che nella tradizione americana è il business unionism, si creano condizioni più favorevoli a un processo di regolazione di questo tipo.

Questo processo è lineare, senza contraddizioni? No, come già dicevo, ci sono elementi di contraddizione che permangono perché la nuova regolazione del lavoro pretenderebbe di essere su scala europea e di adeguare tutte le legislazioni nazionali nella direzione invocata. Gallino dice che la globalizzazione è in sé una politica del lavoro, il caso europeo è una illustrazione di questo concetto. Quello che risulta evidente è che al momento vi è un solo attore in campo: il grande capitale. È l'unico attore, mentre i governi nazionali sono comprimari.

È molto difficile pensare di costruire un'operazione che contesti questo processo con un'azione sindacale limitata su scala nazionale.

Anche perché bisogna dire che questo processo in qualche misura ha una necessità logica e razionale perché se si è costruita un'industria integrata a livello europeo è del tutto razionale pretendere che ci sia una regolazione a livello

europeo; si tratta allora di sapere se questa spinta «oggettiva» ha un solo dominus o se si produce l'intervento di una coalizione differente. Ciò

non è possibile se la forma è quella del coordinamento sindacale, richiede una organizzazione, forme di integrazione operative comparabili con quelle dell'«altra parte». L'organizzazione dall'«altra parte» non è omogenea perché neanche loro riescono a produrre una regolazione omogenea, perché anche per loro tale obiettivo è oggi irrealistico. Quello che cercano di fare è determinare un gioco fra politiche orizzontali e politiche verticali in cui le politiche verticali progressivamente assorbono quelle orizzontali. Ora, questo gioco può essere perfettamente rovesciato, certo richiede che si passi da una operazione che è una operazione diplomatica, di concertazione tra i diversi sindacati europei, a una organizzazione su scala europea che vuol dire la costruzione effettiva di un sindacato che abbia delle dimensioni europee, che, ripeto, non vuol dire necessariamente azzerare tutte le differenze, ma regolare le differenze esistenti in maniera tale da essere in grado di essere efficaci nell'affrontare una diversa dislocazione dei poteri rispetto a prima. Il caso polacco è una

buona illustrazione del concetto: vi è oggi uno scontro tra le diverse imprese polacche dovuto alle differenze nel livello di specializzazione, nei mercati finali di sbocco e così via, per cui vi sono aziende che tendono puramente a diventare americane nel senso del puro predominio di criteri finanziari e aziende che invece tentano dei diversi livelli di mediazione perché senza questi diversi livelli di mediazione non riescono a gestire la loro catena del valore. Non siamo di fronte a un capitale onnipotente in grado di azzerare tutto e di fare quello che gli pare, siamo di fronte a una pretesa di regolazione e si tratta di sapere se a questa pretesa di regolazione si accompagna di nuovo un elemento di conflitto che la trasformi da spinta autoritaria a una possibilità di maggiore democrazia.

Flexicurity e globalizzazione: quali risposte da parte dei sindacati europei?

di Massimo Roccella, Università di Torino

Il testo è stato rivisto redazionalmente utilizzando la registrazione della relazione svolta oralmente dall'autore.

Come certamente saprete l'anno scorso è stato diffuso un documento della Commissione europea sulla modernizzazione del diritto del lavoro ma non è più di questo, però, che oggi dobbiamo discutere, perché già quel documento è stato superato dai fatti, è stato superato dalle più recenti prese di posizione della Commissione europea.

Già nel Libro Verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro si annunciava infatti una comunicazione sulla cosiddetta flexicurity che in effetti è stata resa nota nel giugno di quest'anno. Si tratta di un documento dal titolo molto impegnativo, «Verso principi comuni di flexicurity, posti di lavoro più numerosi e migliori, grazie alla flessibilità e alla sicurezza», dunque è di questo che oggi si discute in Europa e con i contenuti di questo documento bisogna necessariamente

misurarsi. Sicuramente i sindacati devono farlo ma naturalmente anche tutti i governi europei che su questo documento saranno chiamati a esprimere una posizione comune. Prima di entrare nel merito del documento, però vale la pena fare alcune considerazioni preliminari che servano a inquadrare il contesto. La prima cosa che mi è capitata di pensare leggendolo è che la Commissione europea o è sfortunata o porta sfortuna o entrambe le cose perché c'è un passaggio del documento che da questo punto di vista è assolutamente emblematico. Il documento ci dice che in Europa fra il 2005 e il 2008 si sono creati, ma in realtà intendeva dire si stanno creando – visto che nel 2008 ancora non ci siamo – sette milioni di posti di lavoro. Naturalmente qui il presupposto implicito è che le politiche di flessibilità del lavoro che da sempre – diciamo da parecchi anni a questa parte – sono propugnati dalla Commissione europea e che stanno alla base sia del Libro Verde dell'anno scorso sia del documento di quest'anno, stanno dando i loro frutti e dunque bisogna insistere e approfondirle. Senonché queste affermazioni sono state scritte appena tre mesi fa, ma oggi nessuno più le potrebbe sostenere, dal momento che fra il giugno di

quest'anno e la nostra discussione di oggi c'è stata sfortunatamente la crisi dei mutui subprime che ha cambiato un po' le carte in tavola: per cui oggi è difficile dire che nel prossimo futuro ci sarà tutto questo incremento di posti di lavoro in Europa, dal momento che le previsioni sull'andamento del ciclo economico sono state precipitosamente riviste al ribasso. D'altro canto questa è un'esperienza che era già stata fatta. Qui noi stiamo discutendo di qualche cosa di tutt'altro che inedito, questo documento si colloca all'interno e come tentativo di rivisitazione della cosiddetta Strategia europea per l'occupazione, che è una cosa che è stata inventata nel 1998, un insieme di indicazioni, di suggerimenti, di guidelines per i governi europei con l'obiettivo di contrastare il problema della disoccupazione che allora – ma anche oggi – era molto rilevante nelle economie europee; senonché come sono andate le cose dopo il 1998? Premesso che il carattere comune della Strategia europea per l'occupazione, senza entrare nei dettagli, è ravvisabile in una serie di prescrizioni, tutte incentrate sulle modalità dell'offerta di lavoro, che cosa è successo dopo il 1998? Effettivamente nel periodo fra il 1998 e il 2000 ci fu un boom dell'occupazione europea, se non ricordo male 11 milioni

di posti di lavoro in più, ma naturalmente nessuno poteva ascrivere questo risultato positivo alla Strategia europea per l'occupazione, che era appena allo stato nascente: era il ciclo economico che in quel periodo si sviluppava positivamente con ovvi riflessi sull'occupazione; senonché il tutto evaporò appena un anno dopo, dopo l'11 settembre, e non ci fu Strategia europea per l'occupazione che tenne, tant'è vero che nel 2005, quando la Commissione europea ha fatto un bilancio dei primi otto anni di Strategia europea per l'occupazione, ha dovuto ammettere che i risultati erano assolutamente al di sotto delle attese – quelli della Strategia europea per l'occupazione come quelli della successiva

Agenda di Lisbona. Dopo il 2005, tuttavia, il ciclo economico è nuovamente volto al bello e allora si è colta la palla al balzo per riprendere a battere il tasto della flessibilità del lavoro: perché una tesi che circola è quella che le cosiddette riforme di struttura, dove per riforme di struttura – senza girarci troppo attorno – si intendono tutti quei provvedimenti che hanno l'obiettivo comune di ridimensionare i diritti dei lavoratori e i sistemi di sicurezza sociale, andrebbero promosse proprio durante le fasi positive del ciclo economico, in momenti in cui

l'occupazione tende a crescere, così che meno si avvertano i rischi insiti nella deregolazione del mercato del lavoro. Sfortunatamente i cicli economici sono sempre più volatili, come dicevo all'inizio, adesso sarebbe difficile tornare a sostenere che avremo un grande incremento dell'occupazione nei prossimi anni.

Seconda premessa. Il fatto che il presupposto economico del ragionamento del documento della Commissione sia già stato smentito dagli eventi successivi, non vuol dire che il documento sia irrilevante: il documento è del massimo rilievo, non per i suoi contenuti su cui adesso ci intratterremo, ma proprio per la fonte da cui proviene, che non è un centro studi, è la Commissione europea, e per l'obiettivo della Commissione di fare adottare al Consiglio europeo alla fine di quest'anno dei principi comuni in materia di flexicurity, quindi tutto si può fare tranne che trascurare l'importanza di questo documento.

Terza premessa. Il documento di per sé non è affatto una novità, nel senso che di flexicurity si discute in Europa perlomeno da dieci anni, perlomeno da quando appunto è stata inaugurata la Strategia europea per l'occupazione. Sin dai primi orientamenti comunitari del 1998 il concetto di flexicurity

emerge in quei testi, il che non vuol dire che non ci sia nulla di nuovo. La novità c'è ed è di grande rilievo: essa ha cominciato a delinearsi a poco a poco, a partire dal 2003, a partire dal cosiddetto Rapporto Kok, dal nome dell'ex premier olandese che fu incaricato di dirigere il gruppo di esperti che poi ha provveduto a redigere quel rapporto. L'elemento di novità sta nel fatto che, mentre in passato per flexicurity si intendevano varie cose, magari anche contraddittorie fra di loro, per esempio le politiche in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, dove sotto il paradigma della flexicurity ci stavano le 35 ore, ma anche il lavoro straordinario, insomma le cose più svariate, adesso, invece, quando si parla di flexicurity si mette al centro dell'obiettivo la questione che, nel linguaggio ovattato dei sociologici, viene detta della «flessibilità in uscita» e che noi giuslavoristi chiamiamo più semplicemente «protezioni contro i licenziamenti illegittimi». Questo, quindi, è l'elemento di novità al centro dei documenti europei più recenti: l'attacco esplicito al diritto del lavoro (nel punto cruciale del suo assetto disciplinare).

Quarta premessa. Il documento più recente della Commissione sfortunatamente peggiora il Libro Verde dell'anno scorso; lo

peggiora perché il Libro Verde, che già era un documento molto discutibile, perlomeno si presentava con l'ambizione formale di affrontare un ventaglio di problemi: certo, si discuteva di licenziamenti, ma si discuteva anche di una direttiva sul lavoro interinale, si discuteva della questione del lavoro in appalto, e così via. Adesso è risultato che quelli erano tutti argomenti di contorno, e che il vero problema per la Commissione è risolvere la «questioncella» dei cosiddetti «regimi di protezione dell'impiego», come li chiama l'Ocse e che – ripeto – noi giuslavoristi chiamiamo «discipline di tutela dai licenziamenti illegittimi».

Quinta e ultima premessa. Il documento non va interpretato in chiave provinciale, non va interpretato come se si trattasse di raccomandazioni rivolte al nostro paese, anzi, se si dovesse leggere il documento in chiave italiana, potremmo già smettere di discutere. Perché? Per una ragione semplicissima: la Commissione europea utilizza come presupposto implicito dei suoi ragionamenti i cosiddetti «indici di rigidità dell'impiego» elaborati dall'Ocse, che sono una cosa assolutamente curiosa e, anzi, assolutamente strampalata. Tant'è vero che, per esempio, in passato l'Ocse sosteneva che il nostro sistema di tutela dai

licenziamenti fosse fra i più rigidi del globo terracqueo, gli attribuiva un indice altissimo; poi, la stessa Ocse ha dovuto ammettere che si era sbagliata, e si era sbagliata perché, siccome le sue valutazioni si basano su un parametro meramente economico, quindi sui cosiddetti costi di licenziamento, avendo accertato che il trattamento di fine rapporto non si può considerare un costo di licenziamento, dal momento che spetta in ogni caso di risoluzione dal rapporto di lavoro, è stato depennato dall'indice italiano, che a questo punto è precipitato nella scala Ocse a un livello medio. Insomma, se dovessimo ragionare sulla base di queste stravaganze, avremmo già smesso di discutere e dovremmo dire: «Il documento non ci interessa»; la Confederazione europea dei sindacati (Ces) ha diffuso, appunto, un documento di valutazione dove dice che per paesi come Italia e Danimarca questo documento è del tutto irrilevante. Ma, invece, le cose non stanno esattamente così, perché gli indici dell'Ocse sono assolutamente opinabili e perché in realtà il discorso della Commissione è di carattere assolutamente generale e generico. A questo punto bisogna entrare nel merito e, una volta esaurite le premesse, bisogna passare a parlare del documento. Di che

cosa si occupa questo documento? Fondamentalmente sotto il paradigma della flexicurity viene avanzata una proposta, e perseguito un obiettivo di fondo, che è quello di ridimensionare le tutele nel rapporto di lavoro, in particolare le tutele nei confronti dei

licenziamenti. Ma qui sorge il primo problema perché, sfortunatamente, il documento della Commissione, dopo avere avanzato un obiettivo così impegnativo, si mantiene piuttosto sul generico; innanzitutto parla di «licenziamenti economici», espressione che per noi italiani sarebbe assolutamente incomprensibile, perché verrebbe da dire: «Esistono licenziamenti non economici? No». È chiaro che c'è qualche cosa che va spiegata meglio: l'espressione, infatti, è mutuata dal lessico giuridico francese, dove per «licenziamenti economici» si intendono tutti quelli che non sono legati a ragioni inerenti alla persona, al comportamento del lavoratore. Seconda domanda: noi distinguiamo fra licenziamenti «economici individuali e collettivi»; sfortunatamente il documento della Commissione non distingue e, quindi, si tratterebbe di capire, in primo luogo, di che cosa stiamo parlando; credo che in realtà stiamo parlando di ambedue le

cose perché, se si legge attentamente, quelle che si vogliono ridimensionare sono sia le tutele nei confronti dei licenziamenti individuali – che noi chiameremo «per giustificato motivo oggettivo» – sia le tutele nei confronti dei licenziamenti collettivi. E, allora, se è così, bisogna fare necessariamente due osservazioni: per quanto riguarda il licenziamento individuale siamo abituati da tempo a queste proposte di ridimensionamento del nostro sistema di tutela che dovrebbero incentrarsi attorno alla questione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; siamo abituati da tempo perché un giuslavorista molto noto, se non altro perché scrive sulle pagine di un importante quotidiano milanese, è da anni che ci va ripetendo queste cose: ridimensioniamo, anzi azzeriamo – per la verità – il regime di tutela nei confronti del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Ma sfortunatamente questa proposta e tutte le altre proposte consimili sono logicamente insostenibili, come sa qualsiasi giurista di media competenza; non a caso tutte le normative internazionali in materia di licenziamento a partire dalla Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro del 1982, si occupano sia del licenziamento cosiddetto disciplinare, sia di quello per

giustificato motivo oggettivo, per ragioni assolutamente evidenti, perché nel momento in cui una delle due forme di licenziamento fosse liberalizzata è ovvio che ci sarebbero soltanto licenziamenti di quel tipo: se mi si dice che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo diventa libero, io imprenditore sarei davvero uno sciocco a utilizzare ancora il licenziamento disciplinare, farei soltanto licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Questa è la ragione perché una seria disciplina protettiva contro il licenziamento

ingiustificato o cammina su due gambe o non cammina affatto. Per quanto riguarda, invece, i licenziamenti collettivi, il discorso è molto importante e merita di essere articolato, perché naturalmente la Commissione europea, in questo suo documento, si dimentica che esistono delle regole europee in materia ma dimentica anche che le regole europee sono piuttosto deboli; quando si parla di sistemi forti e sistemi deboli in materia di protezione dal licenziamento bisognerebbe sempre, appunto, tenere conto che la materia dei licenziamenti è piuttosto complessa. Per non andare per le lunghe e centrare il cuore del problema: quando nel 2000 avevamo a che fare con i referendum liberali e liberisti della signora Bonino, attuale

ministro del governo in carica, quei referendum che, fra l'altro, volevano azzerare la disciplina di tutela nei confronti del licenziamento (l'articolo 18 della Legge n. 300 del 1970), a me capitava di fare molti dibattiti in giro per l'Italia nel corso dei quali ai rappresentanti delle imprese dicevo: «Bene, volete cambiare il sistema italiano con quello tedesco? Benissimo, a me starebbe bene, basta che lo prendiamo nel suo insieme, che applichiamo anche le regole tedesche in materia di licenziamento collettivo», che, fra l'altro, prevedono a carico delle imprese che licenziano l'obbligo di predisporre un oneroso piano sociale di accompagnamento a favore dei lavoratori coinvolti. Quindi, è difficile discutere di sistemi forti e di sistemi deboli ed è difficile valutare con esattezza il grado di intensità protettiva del sistema italiano, se non si tiene conto del complesso delle regole. Il nostro sistema è sicuramente molto forte se parliamo di licenziamenti individuali – limitatamente, peraltro, all'area applicativa dell'articolo 18 –, ma precipita verso il basso se parliamo di licenziamenti collettivi.

Alla fine di che cosa parla questo documento della Commissione europea? Ci ripropone – perché anche questa è una prospettiva che, da più parti, è stata sostenuta da noi con forza negli ultimi

anni – l'alternativa fra tutele nel «rapporto di lavoro» e tutele «nel mercato del lavoro». Bisognerebbe ridimensionare genericamente, come suggerimento rivolto a tutti i legislatori europei, senza distinguere un sistema dall'altro, bisognerebbe ridimensionare le tutele nei confronti dei licenziamenti, le tutele nel rapporto di lavoro, e rafforzare quelle nel mercato del lavoro: il tutto sostenuto, a parere della Commissione, dalle preferenze dei lavoratori; già, perché, a quanto pare, è stato fatto un sondaggio dal quale risulterebbe che i lavoratori sarebbero molto più rassicurati da tutele nel mercato piuttosto che da tutele nel rapporto. Mi permetto di dubitare per un paio di ragioni. Innanzitutto perché dieci anni fa era stata fatta una ricerca su scala mondiale, i cui risultati dicevano esattamente la cosa opposta: che il primo desiderio, fra quelli possibili da esaudire per i lavoratori, sarebbe stato quello di una forte protezione nei confronti del licenziamento. Se volete riferimenti sulla ricerca, potete leggere il libro di un onesto economista di impostazione liberista come Paolo Sestito, un libro abbastanza recente (del 2002). La seconda ragione per la quale queste affermazioni della Commissione non sono credibili è che tutti sanno che i risultati dei sondaggi dipendono anche

da come fai le domande, se le fai in un certo modo ottieni certe risposte e se le fai in un altro modo ne ottiene delle altre. Dunque, lasciando da parte le supposte preferenze dei lavoratori europei, veniamo un po' al merito, a qualche esempio concreto. Spesso, spessissimo, anzi, in questi nostri dibattiti viene portato ad esempio il modello danese, ma non si capisce perché mai nei documenti della Commissione europea non si parla mai del modello svedese. Già parlare di modelli è un po' difficile, per esempio il modello sociale europeo, di cui tanto si parla, non esiste affatto, perché in Europa esistono tanti sistemi diversi; certo, ci sono caratteristiche comuni, ma un modello in senso proprio non esiste. Non esiste un modello sociale europeo, come non esiste neanche un modello sociale scandinavo, perché una cosa è la Danimarca, e un'altra cosa è la Svezia e la caratteristica del modello svedese, guarda caso, è data dal fatto di essere incentrato su forti tutele nel mercato del lavoro, che si accompagnano a forti tutele nel rapporto di lavoro, con un sistema di protezione dai licenziamenti individuali che è simile, come una goccia d'acqua, al nostro. Sfortunatamente nel dibattito europeo il modello svedese sembra proprio che non esista. C'è, però, una caratteristica

comune ai due paesi: entrambi hanno forti tutele nel mercato del lavoro, quelle danesi ancora più forti, ma come sono possibili queste tutele? Sono possibili, perché sono sorrette da un sistema di imposizione fiscale con aliquota marginale superiore al 50%, cui si accompagna

un tasso di evasione molto basso. Quindi, chi propone quel modello, in particolare il modello danese, dovrebbe anche dire se propone anche quel sistema di imposizione fiscale; invece nei documenti recenti della Commissione europea alla Danimarca e alla Svezia si raccomanda di abbassare la pressione fiscale. Qui c'è qualche cosa che logicamente non tiene, il che ci porta a parlare di un altro passaggio fondamentale del documento della Commissione. Alla fin fine che cosa sono le protezioni del mercato del lavoro? Sono una cosa vecchia come il mondo, le indennità di disoccupazione, questo è il suggerimento più importante, ovviamente rivolto a quei paesi che non hanno questo strumento, o ce l'hanno in misura molto bassa, le quali indennità di disoccupazione

devono essere adeguate. Ma qui naturalmente sorge un altro problema: quand'è che una indennità di disoccupazione è adeguata? Naturalmente la Commissione europea si guarda

bene dal dirlo. Il problema nasce dal fatto che è l'aggettivo «adeguato» che, per poter avere un significato proprio, implica un giudizio di relazione. Adesso farò un esempio – vi assicuro senza ombra di polemica, avendo già scritto in altra occasione che la specifica misura del Protocollo del 23 luglio scorso è in sé positiva. Se elevo una indennità di disoccupazione dal 50% al 60% è ovvio che l'indennità di disoccupazione al 60% è più adeguata di quella precedente, e lo è ancora di più se quella precedente durava sette mesi e quella successiva dura otto mesi; ma naturalmente se prendo come punto di riferimento un sistema, appunto quello danese, dove le indennità di disoccupazione durano quattro anni e partono dal 90% della retribuzione per poi lievemente andare a decrescere, allora è più difficile dire che quella indennità al 60% per sette-otto mesi è adeguata. Quindi qui siamo in un'area di suggerimenti del tutto vaghi e indeterminati, buoni per qualsiasi politica: dove poi, appunto, la traduzione pratica può essere la più diversa e lo stesso vale per un aspetto che potrebbe, in senso lato, essere ricondotto ai suggerimenti europei in tema di flexicurity. Va bene adeguare le indennità di disoccupazione per gli assunti a tempo determinato, questa è sicuramente una cosa positiva e

condivisibile, ma prima, prima e non dopo, bisognerebbe preoccuparsi di avere una legislazione in materia di contratti a termine che limiti a quanto è tecnicamente necessario l'assunzione a tempo determinato e che sia conforme ai parametri europei. Ora, sfortunatamente, la legislazione italiana vigente – e temo anche quella prossima ventura – non è conforme ai parametri

europei, e, dunque, una misura in sé positiva, come l'elevazione delle indennità di disoccupazione per i lavoratori a termine, se accompagnata a una legislazione in materia di contratto a termine un po' troppo lassista, finisce col dover essere giudicata in termini un po' più critici.

Salto qualche passaggio e vado subito alle conclusioni. Farei due osservazioni, la prima in termini più netti l'altra che, invece, esprimerò in termini problematici. La prima conclusione è quella riguardante le discipline in materia di licenziamento: a che cosa servono le tutele contro i licenziamenti? Alcuni anni fa, quando è iniziato tutto questo dibattito a proposito delle tutele contro i licenziamenti, e dei loro supposti effetti negativi sugli equilibri del mercato del lavoro, si incominciò col dire, appunto, che le tutele contro i licenziamenti, le legislazioni in materia di

licenziamento, avevano effetti depressivi sui livelli occupazionali. Questa era la tesi al fondo del famoso Job study dell'Ocse del 1994, ma anche, e ancor prima, della teoria degli insider-outsider, sfortunatamente – sfortunatamente per chi sosteneva queste tesi – è acclarato che non è vero, ormai nessuno più seriamente riesce a sostenere che vi sia un nesso credibile e dimostrabile fra tutele in materia di licenziamenti e andamento globale dell'occupazione e, dunque, si è ripiegato su una tesi più limitata: non c'è influenza negativa sui livelli dell'occupazione globale, ma ci sono implicazioni negative sull'occupazione di alcuni gruppi svantaggiati, (i vecchi, i giovani e le donne); senonché neanche questo assunto è dimostrato in termini scientificamente inoppugnabili e gli esempi europei migliori in termini di raggiungimento degli standards occupazionali di Lisbona stanno proprio lì a dimostrarlo. Gli esempi migliori, infatti, sono tre: la Svezia, la Danimarca e la Gran Bretagna. Ma, guarda caso, il mercato del lavoro più equilibrato è proprio quello svedese, quello che non ha nessun problema di disoccupazione concentrato su gruppi a rischio, mentre invece ce ne sono sia in Danimarca che in Gran Bretagna. Viceversa, coloro che vorrebbero diminuire le tutele

nel rapporto del lavoro e incrementare le tutele del mercato, spinti dall'ansia di «democratizzare» l'esperienza della disoccupazione, evidentemente si dimenticano sempre di sottolineare un dato che è assolutamente certo, e che riguarda proprio una funzione inoppugnabile delle normative in materia di licenziamenti, che è quella di rafforzare la posizione dei lavoratori nel rapporto di lavoro e, conseguentemente, la loro propensione all'azione sindacale. Non a caso i sistemi dove i lavoratori sono più protetti dai licenziamenti sono normalmente anche quelli dove la distribuzione del reddito è più equilibrata. Questo è un elemento di analisi che i sindacati europei non dovrebbero dimenticarsi di rammentare alla Commissione.

La seconda conclusione, più problematica, riguarda la globalizzazione e i compiti dei sindacati europei. Qui, naturalmente, inizierebbe tutto un altro discorso che non posso svolgere e, quindi, mi limito ad accennarvi in termini assertivi. Tutti i discorsi sulla globalizzazione da parte della Commissione, come dei vari governanti europei, assomigliano a quelli che ci capita di ascoltare la sera quando ci dicono delle previsioni del tempo: insomma, si parla della globalizzazione come se fosse un fenomeno naturale, come il sole che sorge al mattino e la

luna che scorgiamo la sera, quando invece la globalizzazione è un fenomeno sociale ed economico, che come si è andato determinando così potrebbe essere contrastato. Qui, allora, naturalmente si pongono i compiti della Confederazione europea dei sindacati, alla quale spetta di fare una grande battaglia politica e culturale al tempo stesso. Ad esempio la Ces alla Commissione europea potrebbe ricordare, se lo volesse, che se proprio si vuole modernizzare il diritto del lavoro bisognerebbe ricordarsi dell'ispirazione originaria del Trattato istitutivo della Cee dove si parla di «armonizzazione nel progresso» e dunque armonizzazione nel progresso in materia di licenziamenti (collettivi) dovrebbe significare estendere lo standard tedesco e francese all'insieme dell'Europa comunitaria e, quindi, imporre a tutte le imprese che vogliono licenziare, tanto più se si tratta di imprese multinazionali, un piano sociale di accompagnamento. Seconda cosa: modernizzazione del diritto del lavoro per l'Europa culla dei diritti, per l'Europa della Carta di Nizza, dovrebbe significare non ridimensionare i diritti che esistono in questo angolo di mondo, ma cercare di esportarli, questo sì, nel resto del mondo e, dunque, per esempio, battersi per rivedere gli accordi in materia di

commercio internazionale, per ridimensionare il ruolo di quei paesi che nel commercio internazionale ci stanno senza rispettare elementari diritti del lavoro e delle Organizzazioni sindacali. Assenza di tutele in materia di licenziamenti e negazione della libertà sindacale: di questo è fatto il «miracolo cinese». Noi di questi miracoli faremo volentieri a meno, e credo che la Ces debba far presente anche questo alla Commissione europea, e farlo presente anche ai lavoratori europei. Perciò parlavo di battaglia politico-culturale: diffondere la consapevolezza che questa non è soltanto una battaglia fatta per persone che tutto sommato stanno lontano da noi, è il modo per difendere per l'oggi e per il domani anche i diritti dei lavoratori europei.

Note per una storia dei sindacati in Europa negli ultimi trent'anni

di **Ignazio Masulli**, *Università di Bologna*

La crisi degli anni Settanta e le risposte alla crisi

Possiamo dire che la stagione di lotte sociali e politiche della fine degli anni Sessanta e primi anni Settanta concludeva un lungo percorso compiuto dalle classi lavoratrici dei maggiori paesi dell'Europa occidentale. Esso dimostrava che, nonostante la rinegoziazione forte del patto sociale, avvenuta nelle circostanze eccezionali del Secondo dopoguerra, gli obiettivi di sviluppo della democrazia, specie sul piano delle riforme sociali, richiesero un'azione costante di rivendicazione, di lotte e perfino di difesa dei risultati, il più delle volte solo parziali. Quel percorso subì un arresto e, poi, una vera e propria involuzione man mano che cominciarono a farsi sentire gli effetti del processo di ristrutturazione capitalista innescato dalla crisi di valorizzazione dei capitali profilatasi nei primi anni Settanta. Infatti, quella crisi e le risposte che a essa furono date dai maggiori gruppi capitalisti e dai governi dei paesi più industrializzati, avviarono un processo di trasformazione

destinato a incidere profondamente nei rapporti tra capitale e lavoro nei decenni successivi.

Non è questa la sede per un'analisi, sia pure sintetica, dei fattori e caratteri principali di quel processo di crisi e trasformazioni¹. Basti ricordare che esso si manifestò, fin dagli inizi, nei primi anni Settanta, con caratteri fortemente contraddittori. Da un lato, si assistette a una vera e propria crisi di valorizzazione dei capitali che diede luogo a una lunga fase recessiva, dall'altro, a essa si accompagnava una forte spinta inflattiva, difficile da tenere sotto controllo. Ci si trovò, quindi, di fronte a effetti congiunti di stagflazione. La situazione, insomma, era tale da sfuggire agli approcci e strumenti di controllo tradizionali. Ancor più dei fattori e primi andamenti della crisi, è importante ricordare brevemente quali furono le principali risposte date dai gruppi dominanti economici e politici dei paesi più industrializzati.

Innanzitutto, vi fu il decentramento di molte attività produttive in paesi meno sviluppati, alla ricerca di manodopera a basso

¹ Tra l'ampia letteratura sull'argomento, ricordiamo solo: D. Harvey, *La crisi della modernità*, Est, Milano, 1997, pp. 177 e sgg.; R. Brenner, *The Economics of Global Turbulence*, in «New Left Review», 1998; M. Aglietta, G. Lunghini, *Sul capitalismo contemporaneo*, Bollati Boringhieri, Torino, 2001, pp. 48 e sgg.; J.C. Delaunay et al., *Le capitalisme contemporain*, L'Harmattan, Paris, 2001; J. Bernstein, *La larga crisi de la economia global*, Buenos Aires, 1999. Cfr. anche I. Masulli, *Gli aspetti economico-sociali della crisi degli anni '70 e le trasformazioni successive*, in *Ripensare gli anni '70*, a cura di A. De Bernardi, Gedit, Bologna, 2008.

costo e in condizioni di arretratezza sociale, tali da consentire forme d'impiego e di sfruttamento della forza lavoro impensabili nei paesi più sviluppati. Com'è noto, il fenomeno crebbe rapidamente e riguardò, non solo l'industria, ma molte attività del terziario².

La seconda risposta fu costituita dall'automazione dei processi produttivi in una misura che non aveva precedenti o confronti possibili perché si basava sulle applicazioni, sempre più estese, della rivoluzione microelettronica³. La seconda risposta si combinò con la prima rendendo ancor più facili e diffuse le delocalizzazioni di attività produttive e di servizi in paesi del Terzo mondo.

In generale, l'automazione spinta rendeva ancora più agevole l'impiego di manodopera non qualificata, assolutamente intercambiabile e sfruttabile al massimo grado. La popolazione lavoratrice dei paesi più industrializzati si trovò, quindi, a subire gli effetti diretti della riduzione della forza lavoro occorrente,

² Cfr., tra gli altri: A.J. Scott, M. Storper (eds.), *Production, Work, Territory*, Allen & Unwin, Winchester, 1986; A. Wood, *North-South Trade, Employment and Inequality*, Clarendon, Oxford, 1994; F. Chesnais, *La mondialisation du capital*, Syros, Paris, 1997.

³ L. Frey (a cura di), *La disoccupazione di lungo periodo. Cause e conseguenze*, il Mulino, Bologna, 1997; a cura di P. Ciocca, *Disoccupazione di fine secolo*, Bollati Boringhieri, Torino, 1997; A. Bihr, *Post-fordismo o adattamento alla crisi del fordismo?* in R. Bellofiore (cur.), *Il lavoro di domani*, BFS, Pisa, 1998, pp. 199-208. Cfr anche I. Masulli, *Rivoluzione microelettronica ed «esercito salariale di riserva»*, in «Giano», a. XIII, n. 37, gennaio- aprile 2001, pp. 174-183.

della sua dequalificazione e intercambiabilità. D'altro canto, essa perdeva lavoro e diveniva sempre più facilmente sostituibile a causa della massiccia delocalizzazione della produzione industriale, dell'indotto, delle attività di servizio alla produzione e altre attività anche del terziario tradizionale⁴.

La terza risposta fu quella di un crescente spostamento di risorse e investimenti nel capitale finanziario in misura tale che questo raggiunse, in poco tempo, un potere e un'autonomia senza precedenti. Fu subito evidente come anche questa risposta comportava una riduzione della domanda di lavoro nei paesi più sviluppati, perché sottraeva capitali alla produzione e, inoltre, agiva come strumento di concentrazioni tecnico-produttive e finanziarie foriere di ristrutturazioni, accompagnate da tagli di manodopera⁵.

Dopo la prima drastica riduzione della forza lavoro impiegata nei paesi più sviluppati, la situazione tese a stabilizzarsi sulla

⁴ S. Aronowitz, W. Difazio, *The Jobless Future. Sci-tech and the Dogma of Work*, University of Minnesota Press, Minneapolis, 1994; E. Altaver, *Crisi economica e mercato del lavoro. La dinamica di destrutturazione del sistema occupazionale*, in AA. VV., *La disoccupazione su scala mondiale*, Jaca Book, Milano, 1985, pp. 30-38; A. Gorz, *Il lavoro debole*, Edizioni Lavoro, Roma, 1994; D. Méda, *Società senza lavoro*, Feltrinelli, Milano, 1997.

⁵ G. Arrighi, *Il lungo XX secolo. Denaro, potere e le origini del nostro tempo*, il Saggiatore, Milano, 1996, pp. 391 sgg.; Id., *Financial Expansions in World Historical Perspectives*, in «New Left Review», 224, 1997; Ch. P. Kindleberger, *Storia delle crisi finanziarie*, Laterza, Roma-Bari, 1991; L. Gallino, *L'impresa irresponsabile*, Einaudi, Torino, 2005; A. Campbell (ed.), *Neoliberalism: A Critical Reader*, Pluto, London, 2004; C. Mayer, *Corporate Cultures and Governance: Ownership, Control and Governance of European and US Corporations*, Said Business School, University of Oxford, Oxford, 2002.

base di una nuova configurazione del mercato del lavoro (o meglio, ad assestarsi su una sorta di instabilità permanente).

Da questo punto di vista, si profilavano, infatti, alcune significative tendenze:

- una maggiore presenza sul mercato della forza lavoro disponibile: il che significava aumento delle occupazioni a tempo determinato, più frequenti cambiamenti d'occupazione, maggiore tempo di attesa tra un'occupazione e l'altra;
- polarizzazione del mercato del lavoro con una distanza più netta tra occupazioni più qualificate e meglio retribuite, ma in quantità minore, da un lato, mentre, dall'altro, si allargavano le fasce di lavoro non qualificato, intercambiabile, mal retribuito e, quindi, molto più precario;
- aumento del lavoro faticoso, sottopagato, irregolare e soggetto a forme di sfruttamento particolarmente pesanti: i cosiddetti bad jobs, particolarmente frequenti tra i lavoratori immigrati, ma anche tra quelli autoctoni impiegati nelle aree di economia periferica e marginale;
- crescita del numero di coloro che, perdendo in vario modo la capacità di offrirsi sul mercato del lavoro, ingrossavano le

fasce delle «nuove povertà» e dell'emarginazione sociale.

È chiaro che questo tipo di mutamenti del mercato del lavoro nei paesi più sviluppati cominciò a manifestare effetti incisivi e ben precisi sulla loro struttura sociale.

Già alla fine degli anni Settanta si registrarono i primi arretramenti delle classi lavoratrici e delle Organizzazioni sindacali di fronte alla controffensiva dei ceti dominanti e al loro chiaro intento di riguadagnare il terreno perduto nel ciclo di lotte del 1968-'74.

Tale reazione si dispiegò in maniera via via più pronunciata ed evidente nel corso degli anni Ottanta e trovò non pochi punti d'appoggio nelle politiche governative dei paesi più industrializzati dell'Europa occidentale.

Fu proprio nei paesi più industrializzati, infatti, che a partire dagli anni Ottanta si assistette ai primi effetti sociali su vasta scala delle risposte alla crisi: tassi di disoccupazione elevati, deindustrializzazione, nuovo proletariato dei servizi, crescita del precariato.

In quelle condizioni e a fronte di una capacità contrattuale delle classi lavoratrici in rapido declino, la crisi dei sindacati si fece

più evidente.

Negli anni Novanta i fenomeni precedenti si accentuarono. In pratica, si assistette a due grandi migrazioni che si verificarono, contemporaneamente, in senso contrario l'una all'altra. Da un lato, vi fu la crescente delocalizzazione delle attività produttive dai paesi più industrializzati verso quelli meno sviluppati, alla ricerca di manodopera a basso costo. Dall'altro, divennero sempre più consistenti i nuovi flussi di immigrati dai paesi più poveri verso quelli ricchi, alla ricerca di lavoro e migliori condizioni di vita.

Quella duplice migrazione determinò la formazione del più vasto esercito salariale di riserva di tutta l'età industriale. E questo fatto permise un progressivo peggioramento delle condizioni del mercato internazionale del lavoro dal lato dell'offerta.

La disoccupazione calò di poco, mentre crebbe molto la percentuale di occupati in forma precaria. Se si vuole riassumere un andamento a grandi linee e riferito ai paesi dell'Europa dei 15, il tasso medio di disoccupazione, che nel 1978 era del 5,5% della forza lavoro, balzò al 10% nel 1982 continuando a crescere fino al 1986. Quindi si abbassò, ma tornò ad aumentare tra il 1993 e il 1997, toccando l'11% o più,

per finire con l'oscillare poco meno o poco più dell'8% nell'ultimo decennio⁶. Dalla fine degli anni Ottanta andò crescendo sempre più il numero di lavoratori precari. Anche nel loro caso, i dati ufficiali sono di molto inferiori alla realtà. Tuttavia, appare sempre più evidente che il «lavoro flessibile» non aveva certo l'effetto di accrescere l'occupazione, ma faceva parte di un più generale peggioramento delle condizioni del mercato del lavoro⁷.

In buona sostanza, nell'ultimo trentennio, il padronato ebbe buon gioco nello spostare nettamente a proprio favore i rapporti tra capitale e lavoro. E lo fece ignorando sempre più disinvoltamente i vincoli di legge là dove erano più pronunciati, come in Germania e in Francia, mettendo in scacco sindacati di grande tradizione come quelli britannici, riguadagnando tutto il terreno perduto rispetto a sindacati di forte combattività e tradizione politica come in Italia.

Le politiche governative, programmaticamente, non posero

⁶ Questi dati, tratti da Oecd, Labour Force Statistics, 1981-2001, Parigi, 2002, sono rapportati al totale della forza lavoro e integrati, per gli ultimi anni, con quelli tratti da Oecd, Annual Labour Force Statistics. Summary Tables, 5 febbraio 2008 (<http://webnet.oecd.org>). Si tratta di dati largamente sottostimati, dal momento che considerano disoccupato chi non ha lavorato nemmeno un'ora nella settimana del rilevamento e che, non bastasse, ha effettuato una ricerca attiva di lavoro nel mese precedente. Sulla vaghezza e sostanziale inattendibilità di dati così ricavati, si vedano le ripetute considerazioni critiche di Luciano Gallino, esposte anche nel suo più recente *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2007, pp. 45 e sgg.

⁷ Anche in questo caso, condivido pienamente le considerazioni di Gallino, che, tra l'altro, rileva la significativa contraddizione dell'Oecd tra il sostegno alla tesi «più flessibilità uguale più occupazione» affermato nell'Employment Outlook del 1996 e la considerazione fatta nell'Employment Outlook del 2004, laddove ammette che non vi è alcun riscontro di un circolo «virtuoso» tra flessibilità e occupazione, L. Gallino, *Il lavoro non è una merce, Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2007, pp. 52-54.

nessun argine a questi andamenti.

A metà degli anni Novanta, le nuove versioni di quel che restava delle socialdemocrazie europee, dal New Labour di Tony Blair alla Spd di Schroeder, ai governi socialisti in Francia, in coabitazione o non con i gollisti, per finire con i governi di centrosinistra in Italia, teorizzavano una cosiddetta «terza via». Com'è noto, essa consisteva in una sorta di liberalismo sociale, in cui il primo termine prevaleva nettamente sul secondo.

Nell'ultimo quindicennio, si assisteva, quindi, a un ulteriore peggioramento delle condizioni di lavoro e di vita delle classi lavoratrici, a una progressiva decostruzione del welfare state, a una politica economica di sostegni alle imprese, di restrizione della spesa pubblica, di sgravi fiscali, di deregulation generalizzata.

A quel punto, la crisi dei sindacati divenne acuta e tale da non lasciare intravedere una prospettiva per il prossimo futuro. Da un punto di vista quantitativo, importante ma non esaustivo, va indicato che il tasso di sindacalizzazione nei paesi dell'Unione europea negli ultimi quarant'anni ha conosciuto una sorta di andamento a «U» rovesciata per cui, dopo il picco raggiunto nel 1978, successivamente vi è stata una rapida discesa e negli

ultimi anni si è tornati ai livelli dell'immediato Dopoguerra⁸.

Ma questi andamenti sociali e politici si possono analizzare meglio in riferimento ai singoli paesi, prendendo in esame quelli più rappresentativi del capitalismo europeo.

Gran Bretagna

Margaret Thatcher ridusse tutte le principali prerogative sindacali, dalle più antiche a quelle previste dall'Industrial relation act del 1971, e lo fece sistematicamente nell'arco di tre legislature, dal 1980 al 1993⁹.

Furono aboliti il closed shop, nonché il riconoscimento obbligatorio delle unions dalla controparte (ottenuta nel 1975 con l'Employment protection act). Furono reintrodotti vecchi provvedimenti, come quelli che ponevano limiti al picchettaggio o che sancivano l'obbligo del ballottaggio in caso di dichiarazione di sciopero. Soprattutto, fu concessa un'ampia possibilità di licenziamento, mettendo fine al sistema dei Wage council (organismi fondati nel lontano 1909, composti da

⁸ B. Ebbinghaus, J. Visser (eds.), Trade Unions in Western Europe since 1945, Macmillan, London-New York, 2000.

⁹ Per considerazioni generali sulla chiusura conservatrice e gli effetti sociali del thatcherismo, si vedano: S.R. Letwin, The Anatomy of Thatcherism, Fontana, 1992; P. Jenkins, Mrs. Thatcher's Revolution: the Ending of the Socialist Era, 1987; W. Hutton, The State We're in, Vintage, London, 1996; A. Marr, Ruling Britannia: The Failure and Future of British Democracy, 1995.

rappresentanze paritetiche di sindacati e imprenditori, più tre membri di nomina statale, che avevano il compito di assicurare un livello salariale minimo).

Le leggi tese a porre sotto controllo e limitare l'azione sindacale furono accompagnate o seguite da provvedimenti più specifici, quali quelli volti a favorire la decentralizzazione della contrattazione o riguardanti una decisa limitazione degli stipendi pubblici. Fu istituito anche un organismo per la revisione delle paghe (Pay review body) che ridusse di molto il margine di manovra delle unions nel settore statale e parastatale.

Sul piano, più generale, negli anni Ottanta, la politica economica in Gran Bretagna puntò essenzialmente all'alleggerimento del carico fiscale, alla riduzione della spesa pubblica e dell'inflazione, prefiggendosi, per questa via, di rilanciare gli investimenti.

Nonostante, all'inizio, la delocalizzazione fosse abbastanza limitata, per il ruolo svolto dalla City e le dimensioni internazionali dell'economia britannica, ben presto gli effetti della crisi si fecero sentire in maniera pesante anche in quel paese.

Nel 1983, vi fu una raffica di privatizzazioni delle industrie statali, un allargamento della fascia dei piccoli azionisti e le politiche di welfare si ridussero di molto, privilegiando obiettivi come la promozione del piccolo risparmio per incoraggiare l'acquisto di case¹⁰.

Tra il 1983 e 1988, il tasso di crescita economica fu del 3,8%, ma si approfondiva il solco della disuguaglianza sociale. Infatti, alla metà degli anni Ottanta si calcolava che 12.100.000 persone, pari al 22,2% della popolazione fossero completamente povere (13,8%) o vivessero alle soglie della povertà (8,4%)¹¹.

Nel 1984, vi fu un ultimo tentativo di resistenza alla politica governativa con il lungo sciopero dei minatori, cui si aggiunsero i lavoratori della stampa e altri.

Il suo fallimento fu il segno del crescente e ormai inarrestabile indebolimento del sindacato. Sicché, alla fine degli anni Ottanta, solo un lavoratore su tre era iscritto alle unions¹².

¹⁰ Sul progressivo smantellamento dei sistemi di welfare, si veda, tra gli altri, R. Lowe, *The Welfare State in Britain since 1945*, Macmillan, London, 1994, pp. 304 e sgg.

¹¹ Central statistic office, *Social Trends 1985*, Hmso, London, 1985; J. Mack, S. Lansley, *Poor Britain*, Allen & Unwin, London, 1985. Sugli andamenti della disoccupazione, dequalificazione e bassa remunerazione del lavoro, come immediati risultati della svolta conservatrice, cfr. J. Le Grand, *The Structure of Inequality*, Allen & Unwin, London, 1982.

¹² P.Green, *The Enemy Without: Policing and Class Consciousness in the Miner's Strike, 1991*; W. Brierley (ed.), *Trade Unions and the Economic Crisis of the 1980s*, Gower, Aldershot, 1987.

Tutto ciò avvenne in presenza di una ristrutturazione industriale accompagnata da forte disoccupazione. Già tra il 1979 e il 1980 il numero dei disoccupati raddoppiò, quindi, raggiunse i due milioni del 1981 e crebbe fino a superare i tre milioni negli anni successivi. Più in dettaglio, si può dire che, se nel 1979 i disoccupati rappresentavano il 5,6% della forza lavoro, nel 1982 divennero il 12,2% (2.910.000) e nel 1983 raggiunsero il 13% (oltre tre milioni)¹³. La disoccupazione aumentò ancora nel corso degli anni Novanta a causa dell'ulteriore recessione.

Nonostante negli anni Novanta l'andamento dell'economia britannica sembrò leggermente migliore rispetto a quello registratosi in Francia e Germania, i problemi derivanti da una ristrutturazione capitalistica senza regole né freni crebbero. Non a caso, a metà degli anni Novanta, il 36% della manodopera occupata aveva impieghi irregolari¹⁴.

Peraltro, il governo conservatore di John Major (1990-'95) non si distinse per iniziative significative e anzi fu contrassegnato da contrasti interni alla maggioranza e scandali. Ciò favorì la vittoria dei laburisti, guidati da Tony Blair, nel 1996.

¹³ Central statistical office, *Social Trends 1983*, Hmso, London, 1983. Su questo andamento, si veda anche l'analisi di G.D.N. Worswick, *Unemployment*, Cambridge, 1991.

¹⁴ A. Gorz, *Perché la società del lavoro salariato ha bisogno di nuovi servi?* In M. Bascetta et al., *Nuove servitù*, Manifestolibri, Roma, 1994, p. 64.

Chi nutriva speranze per una svolta nella politica governativa restò ben presto deluso. Già durante la campagna elettorale, le dichiarazioni di Blair erano state molto caute e, per certi versi, ambigue. Ma, fin dall'inizio dell'azione di governo, furono evidenti gli elementi di continuità con la politica dei conservatori piuttosto che con l'eredità migliore del partito laburista. Questa fu anzi messa subito in soffitta e definita come un insieme di «vecchi schemi dottrinari» da cui occorreva liberarsi. Cominciò così il lungo ripiegamento del New Labour. Né il tentativo di dare a tale indirizzo una patina teorica, in nome di una supposta «terza via» tra liberalismo e socialdemocrazia, valse a mascherare la dura sostanza di una politica economica che proseguì nella logica della deregulation,

tutta tesa a incoraggiare e non «intralciare» l'iniziativa privata e ad assicurare agli imprenditori margini sempre maggiori di «flessibilità» nel mercato del lavoro. I soli aspetti di una qualche novità della politica di Blair riguardarono: la devolution a favore della Scozia e del Galles; il tentativo, riuscito, di trovare un equilibrio nella situazione nord-irlandese e un, sia pur cauto, avvicinamento alla politica dell'Ue. Ma sul piano sociale le delusioni furono cocenti, non solo per le classi

lavoratrici, ma anche per strati crescenti della middle class.

I lavoratori restarono perciò esposti alle risposte che i grandi gruppi industriali, commerciali e finanziari diedero ai rinnovati segnali di riduzione dei tassi di profitto. Essi accentuarono le strategie di delocalizzazione produttiva, automazione spinta e larghi investimenti finanziari, incuranti dei drammatici effetti sociali delle loro scelte e anzi incoraggiati dal governo, mentre i lavoratori si trovarono quasi privi di difesa nell'azione sindacale.

Infatti, nel rinnovato clima anticonflittuale, furono promossi sempre più i negoziati aziendali. Il che significava trattare con il sindacato «più ragionevole», dal momento che nel sistema inglese a livello aziendale un solo sindacato si proponeva come rappresentante di tutti i lavoratori dell'azienda.

Da parte sua, il governo Blair scoraggiava apertamente la sindacalizzazione e la contrattazione collettiva. E lo fece anche procedendo alla privatizzazione sistematica di aziende e comparti. La conseguenza fu che l'azione rivendicativa si ridusse quasi a zero. Infatti, se nel 1972 le giornate di sciopero furono 23.909.000 per raggiungere i 29.474.000 nel 1979, nel 1993 erano ridotte ad appena 649.000¹⁵.

¹⁵ J. McLeroy, *Trade Unions in Britain Today*, «Manchester University Press», 1995. Vedi anche J. Saville, *The Labour Movement in Britain*, Faber, London, 1988, nonché D. Lyddon, *Strikes in U.K.*, 1970-

Tutto ciò provocò una crisi verticale delle trade unions, misurabile facilmente nelle seguenti cifre: i sindacati aderenti al Tuc (Trade union congress), che nel 1945 erano 6.671.000, e che erano raddoppiati alla fine degli anni Settanta (12.947.000 nel 1980), nel 1997 si dimezzarono tornando a 6.681.000, come nel 1945¹⁶.

Germania

A differenza della tradizione britannica, in Germania occidentale i rapporti di lavoro e l'attività sindacale erano sottoposti a una stringente regolazione legislativa. Il che derivava da una ragione storico-politica precisa: l'esigenza di evitare che nella Rft si sviluppasse una conflittualità sociale, i cui effetti potevano essere pericolosi nel paese di frontiera con il Patto di Varsavia, rendeva preferibile incoraggiare accordi preventivi e la promozione di forme di compartecipazione, sia a livello nazionale e di categoria, che a livello aziendale.

Sotto forma di diritti erano stati posti, in realtà, molti vincoli.

2000, in S. van der Velden et al., *Strikes around the World*, Aksant Academic Publishers, Amsterdam, 2008, che si colloca in un'interessante prospettiva comparata.

¹⁶ B. Ebbinghaus, J. Visser (eds.), *Trade Unions in Western Europe*, cit.; S. Machin, *Union Decline in Britain*, CEP W.P. 455, April, 2000.

Per citare solo gli aspetti principali, la Legge costituzionale del lavoro del 1952 prevedeva una sorta di contratto quadro, con una serie di principi obbligatori per ogni industria e regione.

Un importante punto di riferimento di quella normativa era costituito dai Consigli del lavoro. Teoricamente erano gli omologhi dei Comité d'entreprise francesi e delle Commissioni interne italiane del Secondo dopoguerra. In realtà, pur eletti dai lavoratori, quegli organismi svolgevano una funzione di intermediazione che si risolveva in un'opera di collaborazione con gli imprenditori. Infatti, non poteva esserci trattativa diretta tra imprenditori e sindacati, ma occorreva passare, appunto, per il tramite dei Consigli del lavoro, i quali, però, non potevano proclamare scioperi.

Il 90% dei rappresentanti eletti nei Consigli del lavoro era costituito da membri del sindacato, spesso staccati dalla realtà effettiva dei luoghi di lavoro e quindi anche in difficoltà nel prospettare proposte alternative. In caso di disaccordi, era previsto il ricorso alla Corte del lavoro che aveva la facoltà di stabilire la «corretta interpretazione» dei contratti o di scioglierli.

Il principio della codeterminazione, esteso con la Legge del

1952, prevedeva che ai comitati dei supervisori (nominati dagli azionisti dell'impresa) partecipasse una rappresentanza sindacale pari a un terzo dei membri. Tale rappresentanza, prevista solo nelle aziende più grandi – inizialmente quelle siderurgiche con più di mille addetti – non aveva, comunque, potere di veto rispetto alle decisioni dei Comitati dei supervisori. Del resto, nella struttura aziendale le decisioni importanti erano, pur sempre, demandate ai Consigli di amministrazione; sicché, non poteva esserci alcuna illusione di controllo e tanto meno di condizionamento da parte delle rappresentanze sindacali¹⁷.

La scelta istituzionale espressa nelle funzioni dei Consigli del lavoro, unita alla codeterminazione, affatto formale, nei comitati di supervisione portò ad una crescente integrazione dei lavoratori nelle istituzioni aziendali. Il che favorì ulteriormente il minuzioso controllo dello Stato sulla legislazione del lavoro.

Certo, esisteva la realtà irriducibile dei sindacati di categoria più potenti e combattivi, che furono protagonisti di importanti lotte. Essi si fecero sentire a più riprese e specie negli anni 1969-'73,

¹⁷ T. Mckisterick, R.D. Roberts, *Workers and Management: The German Co-Determination Experiment*, V. Gollancz, London, 1953; W. Müller-Jentsch, *Germany: From Collective Voice to Co-Management*, in J. Rogers, W. Streeck (eds.), *Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*, Chicago University Press, 1995.

che anche in Germania costituirono una fase conflittuale inedita e prorompente¹⁸. Occorre aggiungere che in quegli anni le organizzazioni dei lavoratori trovarono una certa sponda nel primo e secondo governo Brandt.

Bisogna anche considerare che, a differenza delle confederazioni francesi e italiane, il Dgb (Deutsche gewerkschaftsbund) non ha mai controllato i sindacati affiliati. Né, tanto meno ha siglato contratti confederali nazionali con gli imprenditori (come quelli stipulati dalla Cgil con la Confindustria fino agli anni Sessanta).

La crisi degli anni Settanta, i conseguenti processi di ristrutturazione produttiva e i loro effetti sociali, nonché l'ulteriore spostamento nei rapporti di forza tra capitale e lavoro furono vistosi anche in Germania.

Gli imprenditori partirono all'attacco, ad esempio, con le serrate e provvedimenti antisindacali decisi dalle industrie siderurgiche nel 1978. Non ci fu spazio nemmeno per la nuova legge sulla codeterminazione del 1976, che venne sospesa dalla Corte

¹⁸ Per i dati statistici, si veda cfr. Der Bundesminister für Arbeit Sozialordnung, Statistisches Taschenbuch 1974, Bonn, 1974. Sulle connotazioni sociali, spesso inedite in quel contesto, cfr. K. Steinhaus, Streiks in der Bundesrepublik 1966-1974, Frankfurt, 1975; E. Hildebrandt, W. Olle, Ihr Kampf ist unser Kampf. Ursachen, Verlauf und Perspektiven der Ausländerstreiks 1973 in der BRD, Offenbach, 1975; E. Schmidt, Spontane Streiks 1972-'73, in W. Müller-Jentsch, E. Schmidt (hrsg), Kritisches Jahrbuch 1973, Frankfurt, 1973.

costituzionale. Il residuo ruolo d'integrazione svolto dalle rappresentanze sindacali cominciò a erodersi ulteriormente, insieme al suo indebolimento crescente sui vari fronti¹⁹.

Il quadro politico cambiò: i governi socialdemocratici presieduti da Helmut Schmidt, succedutisi tra il 1976 e il 1982, si trovarono in difficoltà a proseguire la linea di riforme sociali di Willy Brandt. Proprio sui tagli al welfare si consumò la rottura della coalizione tra i liberali e l'Spd. I liberali offrirono il loro sostegno al cristiano democratico Helmut Kohl che, dal 1982, iniziò la sua lunga permanenza al governo, durata fino al 1998.

La politica economica del nuovo governo seguì un indirizzo esplicitamente thatcherista, con tagli alla spesa pubblica, politiche di sostegno al settore privato ecc. I risultati per le condizioni complessive dell'economia tedesca, modesti all'inizio, conobbero una ripresa dal 1985, quando produttività e investimenti cominciarono a salire. Mentre pesanti furono i costi sociali. La disoccupazione aumentò in maniera rilevante, specie nella Ruhr, dove raggiunse picchi del 25%,

¹⁹ A. Sturmfels, *Workers' Council*, Harvard University Press, Cambridge, 1984.

ma colpendo anche altri, come i giovani in cerca di prima occupazione. Le cose migliorarono tra il 1989 e il 1990, con tassi di crescita superiori al 4% (4,2 e 5,5%) e una diminuzione dei disoccupati (sotto i due milioni)²⁰. Questi, però, tornarono a crescere a metà degli anni Novanta, superando il 10%, sia pure con un andamento più attenuato rispetto a quello degli altri paesi cui mi sto riferendo²¹.

Dopo l'unificazione del 1990, emersero seri problemi riguardanti l'occupazione, i salari, i sistemi di welfare. Le difficoltà non erano in realtà imputabili e circoscrivibili alle sole regioni orientali.

Tuttavia, quando nel 1998, Helmut Kohl lasciò il suo lungo cancellierato, la nuova coalizione tra socialdemocratici e verdi, guidata da Gerhard Schroeder mantenne ben poco delle promesse elettorali. Presto, anche il nuovo governo adottò un indirizzo liberal-sociale affatto simile a quello del New Labour di Blair.

Nel corso degli anni Ottanta e Novanta, si assistette a un lento

²⁰ O. Jacobi, W. Müller-Jentsch, Germany Facing New Challenges, in A. Ferner, R. Hyman (eds.), Changing Industrial Relations in Europe, Blackwell, Oxford, 1990, pp. 190-338.

²¹ G. Duménil, D. Lévy, Structural Unemployment in the Crisis of the Late Twentieth Century, Cepremap, Modem, Paris, 1997, Appendix 1.

declino dei sindacati, per quanto frenato dai loro stessi vincoli istituzionali. I 9.600.000 iscritti del 1981, pari al 40% della popolazione lavoratrice, rimasero un picco non più accostato. Anche i più forti dei 16 sindacati nazionali indipendenti che aderivano alla Dgb conobbero vistosi cali di iscritti. Il mitico Ig Metall, che nel 1971 organizzava il 50% dei lavoratori metalmeccanici, passò al 34% nel 1990 e continuò a perdere aderenti negli anni successivi (30%). L'Ötv (Sindacato dei servizi pubblici, trasporti e circolazione) nel 1990 scese al 16% degli addetti, ma restò stazionario o crebbe di poco negli anni successivi. In generale, nel periodo più recente, la diminuzione del tasso di sindacalizzazione dei lavoratori dell'industria è stato bilanciato da un aumento di quello dei lavoratori dei servizi. Ad esempio, il recente sindacato Ver.di (servizi nel settore pubblico e privato, più i lavoratori della stampa e alcuni comparti manifatturieri) raggiungeva i 3.300.000 iscritti alla fine degli anni Novanta e si rafforzava ulteriormente nel 2001, grazie alla confluenza dell'Ötv e del Dag (Sindacato tedesco degli impiegati)²².

Al di là delle cifre, ciò che si è affermato in Germania, come in

²² C. Schnabel, Determinants of Trade Union Growth and Decline in The Federal Republic of Germany, in «European Sociological Review», 5, 2, pp. 133-146; A. Markovitz, S. Silvia, Federal Republic of Germany, in J. Cambell (ed.), European Labor Union, Greenwood, Westport (CT), 1992, pp.167-183.

altri paesi europei di maggiore tradizione e forza sindacale, durante l'ultimo ventennio, è stata una sorta di aziendalizzazione della contrattazione e dei rapporti sindacali. In Germania, i tentativi di porre argine a questo andamento da parte dei sindacati maggiori, ad esempio, l'Ig Metall, si sono arenati di fronte a un generale processo di definizione a livello aziendale delle retribuzioni e delle altre condizioni di lavoro, compresa la flessibilità. E questo si è verificato, sia nelle grandi aziende che nella sempre più vasta platea di quelle medie.

Francia

Anche in Francia, la crisi di valorizzazione dei capitali, accompagnata da recessione e forte inflazione, verificatasi nei primi anni Settanta, e, soprattutto, i processi di ristrutturazione innescati da quella crisi portarono a un peggioramento delle condizioni di lavoro e di vita della classe lavoratrice, nonché a strategie di risposta del padronato dai pesanti effetti sociali, analogamente a quanto accadeva negli altri paesi a tardo capitalismo.

La diminuzione del potere contrattuale dei lavoratori e delle loro lotte fu netta nella seconda metà degli anni Settanta e, ancor più, nel corso degli anni Ottanta. Sull'altro versante, si assistette a un irrigidimento del padronato, che richiese e ottenne maggiori vincoli legislativi sulla contrattazione²³.

La vittoria elettorale delle sinistre nel 1981 influì ben poco su quelle tendenze. Nel 1982, furono approvate le leggi Auroux che prevedevano la limitazione dei poteri dei dirigenti d'azienda sul regolamento interno e le sanzioni disciplinari, nonché la possibilità per gli operai di esprimersi su condizioni e organizzazione del lavoro. Non era molto e, comunque, quando, nel 1986, il Parlamento le approvò in via definitiva, l'effetto fu una diffusione di negoziati e accordi aziendali nelle imprese con non meno di cinquanta operai e almeno un delegato eletto dai lavoratori²⁴.

Vi è chi ha sostenuto che quelle leggi valsero almeno a contenere la limitazione dei diritti e a difendere l'applicazione dei contratti collettivi, obbligando al negoziato annuale nell'impresa. In realtà, la loro efficacia fu assai scarsa e, col

²³ S. Erbes-Sequin, *Syndicats et relations de travail dans la vie économique française*, «Presse Universitaire de Lille», 1985.

²⁴ J. Legoff, *Du silence à la parole*, Calligramas, Quimper, 1985.

passare degli anni, finirono col non avere alcuna incidenza reale.

D'altra parte, anche i tentativi compiuti dal governo di sinistra per arginare gli andamenti negativi sul piano economico e sociale risultarono deboli e inefficaci. Dal 1981 al 1982, la disoccupazione passò da 1.700.000 a più di 2.000.000; mentre l'inflazione crebbe dal 12,5 al 14%²⁵.

Il governo decise la svalutazione del franco e il congelamento di prezzi e salari. Nonostante questo mutamento di rotta, che causò anche crescenti tensioni tra socialisti e comunisti, fino all'uscita dei comunisti dal governo, nel 1984, non si riuscì a ridurre il deficit del bilancio statale né a riequilibrare quello del commercio con l'estero. I crescenti flussi migratori crearono competizioni nel mercato del lavoro e suscitavano tensioni pure tra i lavoratori sindacalizzati. Anche su questo fronte, il governo non seppe intervenire efficacemente.

Tutto ciò portò alla sconfitta dei socialisti nelle elezioni legislative del 1986 e alla coabitazione di Mitterrand col governo gollista di Chirac. Il risultato fu una decisa sterzata neoliberalista

²⁵ G. Duménil, D. Lévy, *Structural Unemployment*, cit, Appendix 1. Cfr. anche I dati dell'inchiesta sull'occupazione dell'Insee, *Tableaux de l'économie française*, Paris, 1998.

e conservatrice. Nelle elezioni del 1988, vi fu una vittoria di misura dei socialisti che portò alla costituzione del governo Rocard, debole e condizionato dall'appoggio di alcuni deputati centristi.

In sostanza, per tutti gli anni Ottanta e primi Novanta, i governi che si alternarono nel lungo periodo della presidenza mitterandiana, seguirono o una politica incerta e incapace di riforme, o decisamente conservatrice.

La situazione sociale andò peggiorando sempre più. Infatti, a metà degli anni Novanta, la disoccupazione toccò il 12,4%, mentre crebbe ulteriormente la quantità di forza lavoro impiegata in forme precarie. Gli scioperi si susseguirono numerosi, ma non valsero a modificare la situazione²⁶. Nella seconda metà degli anni Novanta, Chirac, nominato presidente della Repubblica nel 1995, promosse una serie di campagne per ridurre il debito pubblico, il peso della tassazione, i privilegi della Pubblica amministrazione e simili (secondo le solite ricette di una cosiddetta «politica del rigore»). I lavoratori delle categorie che si sentivano colpite reagirono con scioperi, a volte

²⁶ R. Boyer, *La flexibilité du travail en Europe*, La Découverte, Paris, 1997; J. C. Barbier, *Les Politiques de l'emploi en Europe*, Flammarion, Paris, 1997; B. Lestrade, S. Boutillier, *Les Mutations du travail en Europe*, L'Harmattan, Paris, 2000; B. Eme, J. L. Laville, *Cohésion sociale et emploi*, Desclée de Brouwer, Paris, 1994; B. Lestrade, *Strike Activity in France (1970-2000)*, in S. van der Velden et al., *Strikes around the World*, cit.

di tipo corporativo²⁷. Si verificarono, nel contempo, ripetute manifestazioni violente dei giovani delle banlieue che esprimevano il crescente malessere sociale di fasce sempre più ampie di povertà e emarginazione. Una nuova vittoria dei socialisti alle elezioni del 1997, che portò alla costituzione del governo Jospin, creò la terza replica del paradigma blairista, dopo quella di Schroeder in Germania. L'obiettivo primario continuò a essere quello della riduzione della spesa pubblica e del deficit di bilancio, che ci si proponeva di portare dal 3% all'1% del pil entro il 2002. In realtà, gli andamenti dell'economia continuarono a conoscere fasi alterne. Mentre più tangibile era la difficoltà a operare mutamenti sostanziali o proporre alternative credibili.

È indubbio che anche andamenti politici sempre più oscillanti e deboli non favorirono certo una ripresa del movimento sindacale, né profilavano prospettive di riforme sociali.

In realtà, come avveniva contemporaneamente negli altri paesi europei occidentali, si verificò un netto indebolimento del potere contrattuale dei lavoratori, specie a livello di categoria. Nel contempo, il padronato approfittò ampiamente del livello

²⁷ Ibidem; H. Landier, D. Labbé, *Les organisations syndicales en France*, Ed. Liaisons, Paris, 1998; G. Groux, *Vers un renouveau du conflit social*, Bayard, Paris, 1998.

aziendale della contrattazione, sia per non osservare gli accordi nazionali, che per promuovere un'ulteriore deregolamentazione dei rapporti.

Se la sindacalizzazione a livello aziendale era già debole nel periodo precedente (15-20% negli anni Sessanta) essa diminuì ancora nel corso degli anni Ottanta (11% nel 1990)²⁸.

Ma l'indebolimento dei sindacati era ben evidente anche in termini generali e sul piano nazionale.

Mentre nel 1969 la Cgt aveva 1.675.000 iscritti, la Cfdt 588.000 e l'Fo 374.000, nel 1995 gli iscritti alla Cgt erano ridotti a un quarto (450.000) e le due organizzazioni minori restavano allo stesso livello (Cfdt 500.000 e Fo 330.000)²⁹.

L'indebolimento si vide anche nel calo degli scioperi: il 41% in meno negli anni 1990-'93 rispetto alla media del 1980-'84³⁰.

Italia

Gli effetti economici e sociali della crisi e della ristrutturazione

²⁸ A. Bevort, A compter les syndiqués, méthodes et résultats: la Cgt et la Cfdt, 1945-1995, in «Travail et Emploi», 62,1, 1995; R. Mouriaux, Le syndicalisme face à la crise, La Découverte, Paris, 1996.

²⁹ J. Kergoat, D. Linhart, Les transformations du syndicalisme en France, in «Problèmes politiques et sociaux», 801, 1998; R. Mouriaux, Le syndicalisme en France depuis 1945, La Découverte, Paris, 1994.

³⁰ F. Sellier, La confrontation sociale en France, Puf, Paris, 1984; H. Landier, D. Labbé, Les organisations syndicales en France, cit.

capitalista che essa innescò non furono, certo, più lievi in Italia che negli altri paesi europei più industrializzati. Nel 1980, la disoccupazione raggiunse il 12,1%. Il pil ristagnava e la produzione industriale era in vistoso calo.

Anche la situazione politica, tra strategia della tensione e governi di solidarietà nazionale, era tra le più confuse e contraddittorie. Nel 1983, con una Dc in forte calo di voti e un Pci stazionario, iniziò il lungo governo Craxi, che durò fino al 1987.

Una congiuntura economica internazionale caratterizzata da alcune spinte centripete verso l'Europa e Nord America facilitò un recupero rispetto ai precedenti indici negativi. Infatti, l'inflazione fu ridotta nettamente (4,6%) e pil e produzione industriale ripresero a crescere. Ma i problemi sociali erano tutt'altro che avviati a soluzione. Nel decennio 1985-'95 la disoccupazione restò intorno al 12% e crebbe fino al 12,4% nel 1996-'97³¹, per decrescere solo dal 2000³². Quanto alla precarietà del lavoro, questa non fece altro che crescere durante tutti gli anni Novanta, come avvenne anche per la disoccupazione.

³¹ L. Gallino, *Se tre milioni vi sembran pochi. Sui modi per combattere la disoccupazione*, Einaudi, Torino, 1998, p. 5.

³² Oecd, *Quarterly Labour Force Statistics*, n. 1, Paris, 2002.

E ciò a riprova del fatto che la flessibilità del lavoro non si traduce in una maggiore occupazione, come è constatabile anche negli altri paesi europei e come è ancor meglio percettibile dal punto di vista storico³³.

È, comunque, un dato incontrovertibile che oggi, in Italia, le persone coinvolte nelle varie forme di lavoro flessibile si possono calcolare in 10-11 milioni, corrispondenti circa al 47% degli occupati³⁴.

Dunque, le condizioni complessive del mercato del lavoro peggiorarono sensibilmente anche in Italia in conseguenza degli effetti del processo di ristrutturazione capitalista in atto.

Tornando alla situazione di fine anni Ottanta, vi è da aggiungere che, sul piano politico, la coalizione di pentapartito, con le forti competizioni interne e il ricorso al peggiore clientelismo, con cui ciascun partito cercava di rafforzarsi rispetto agli altri, provocò spese dissennate e una forte crescita del debito pubblico, che raggiunse l'84,6% del pil nel 1985 e superò il 100% nel 1989.

La situazione divenne intollerabile con la recessione iniziata nel

³³ Per i dati e una più ampia trattazione del problema, rimando anche a I. Masulli (a cura di), Precarietà del lavoro e società precaria, Carocci, Roma, 2004.

³⁴ Il calcolo più preciso e aggiornato è quello di L. Gallino, Il lavoro non è una merce, cit., pp. 3-35.

1990 e l'esplosione di tangentopoli.

Il sindacato era da tempo sulla difensiva. È notissimo il convegno dell'Eur del febbraio 1978, che adottò la linea della moderazione dell'azione sindacale con lo scopo di un auspicabile rilancio degli investimenti e di contenimento della disoccupazione. Le confederazioni si pronunciarono anche a favore del governo di solidarietà nazionale. Su questo, merita di essere riletta l'autocritica di Trentin del 1980³⁵.

Non sta a me ricordare qui, a Torino e di fronte a tanti sindacalisti della Fiom, il «settembre nero» della Fiat e quello che seguì. Ieri, in questo convegno è stata, non solo ripercorsa la vicenda sindacale di quegli anni, ma anche i tratti salienti della situazione sociale e politica.

Mi limito a qualche cenno: a metà degli anni Ottanta, il fallimento dell'unificazione tra le tre confederazioni, il referendum sulla scala mobile, la svalutazione della lira all'8%,

³⁵ B. Trentin, *Il sindacato dei consigli*, Editori Riuniti, Roma, 1980, pp. 207-208, cit. anche da S. Turone, *Storia del sindacato in Italia. Dal 1943 al crollo del comunismo*, Laterza, Roma-Bari, 1992, p. 505. Tra la vasta letteratura sulla storia del sindacato in Italia, sia nella fase ascendente che discendente, mi limito a citare V. Foa, *Sindacati e lotte operaie (1943-1973)*, Loescher, Torino, 1976; G. Baglioni (a cura di), *Trent'anni di storia sindacale*, *Il Lavoro*, Roma, 1981-'82; A. Accornero, *La parabola del sindacato*, il Mulino, Bologna, 1992; D. Antonello, L. Vasapollo, *Eppure il vento soffia ancora. Capitale e movimento dei lavoratori in Italia dal dopoguerra a oggi*, Jaca Book, Milano, 2006; I. Regalia, M. Regini, *Sindacato e relazioni industriali*, in *Storia dell'Italia repubblicana*, vol. III, *L'Italia nella crisi mondiale. L'ultimo ventennio*, t. 1, *Economia e società*, Einaudi, Torino, 1996; P. Galli, *Da una parte sola*, Manifestolibri, Roma, 1997; A. Pepe, P. Iuso, F. Loreto, *La Cgil e il Novecento Italiano. Un secolo di lotte, di passioni, di proposte per i diritti e la dignità del lavoro*, Ediesse, Roma.

con uno scontato e conseguente aumento della disoccupazione, il progetto conservatore esplicito e coerentemente perseguito dalla Confindustria. Cenni, questi, che servono per sottolineare come in quegli anni il paese si trovò a un punto di biforcazione. Da un lato, vi fu chi postulò una soluzione autoritaria, che era effettivamente perseguibile. L'alternativa a quella strada poteva consistere nel mantenimento di una situazione di disarticolazione sociale, nonché d'instabilità e confusione politica, che consentiva un sistematico infeudamento da parte dei maggiori gruppi economico-finanziari privati e pubblici. E fu ciò che puntualmente si verificò.

Tra la metà degli anni Ottanta e i primi anni Novanta, vi furono avvicendamenti ai vertici delle confederazioni, accompagnati da dibattiti sulle strategie da perseguire. Lasciatemi dire che, a vent'anni di distanza, quell'histoire événementielle non pare particolarmente significativa. Si può ricordare, forse, qualche episodio emblematico, come l'ennesimo scontro Fiom-Fiat del 17-18 luglio 1988, quando si cercò di contrastare il ritorno ai premi nella ridefinizione della strategia retributiva. L'azienda la spuntò e il documento fu firmato dalla Fim e Uilm. Si trattò dell'ennesima dimostrazione di quanto completa fosse ormai la

ripresa egemonica del padronato.

Parallelamente, diminuì la capacità d'iniziativa del sindacato. Nei dieci anni che vanno dal 1981 al 1990, le ore di sciopero scesero da 115.201.000 nel 1981 a 35.377.000 nel 1990, con una diminuzione pari al 69,3%. Il che significava che al periodo di più intensa ristrutturazione corrispose quello di più bassa conflittualità. E i costi sociali di quei mutamenti non furono certo leggeri se la disoccupazione raggiunse in aree come il napoletano e la Calabria punte del 35% .

Nel 1992, il governo Amato decise una drastica svalutazione della lira (15%) che comportò l'uscita dallo Sme, nonché forti riduzioni della spesa sanitaria e pensionistica. Seguì, quindi, l'Accordo sul costo del lavoro del luglio 1992. A esso reagirono i lavoratori con lo sciopero degli autoconvocati in ottobre. Alcuni mesi dopo, anche Trentin polemizzò con la politica del governo. Nell'aprile 1993, si costituì il governo Ciampi. Fu siglato un nuovo Accordo sul costo del lavoro e furono indicati, tra gli obiettivi prioritari, la diminuzione dell'inflazione e la crescita delle esportazioni. Infine, fu varata la riforma elettorale con l'introduzione del sistema maggioritario al 75% e il collegio uninominale. Nel 1994 vi fu il primo governo Berlusconi che,

come ricordiamo, andò subito in crisi. Nel 1995, seguì il governo Dini che pose mano alla riforma delle pensioni. Nel 1996, si formò il primo governo Prodi. Nel 1997, un tentativo, promosso dallo stesso governo, di ammodernamento delle politiche sociali, sia pure in un quadro di stretta compatibilità con i problemi di bilancio e debito pubblico, fu subito accantonato. Una sorte analoga toccò ad altri progetti di riforma pure prospettati.

Questi rapidissimi cenni a fatti che sono ben presenti nelle menti della maggioranza dei cittadini italiani, valgono solo a sottolineare che dieci anni dopo siamo allo stesso punto, come un mulo che gira la ruota con gli occhi bendati.

In conclusione, possiamo osservare che ciò che è accaduto in Italia, negli ultimi trent'anni, ha molte analogie con quanto si è verificato in Francia e anche in Germania e Gran Bretagna. Le analogie sono tanto più evidenti, quanto meno la storia sindacale sia isolata dall'analisi dell'insieme della situazione sociale e politica.

Il confronto e la visione d'insieme ci aiutano a comprendere meglio che il «filo rosso» che collega i diversi aspetti e fasi della storia del sindacato in Europa negli ultimi trent'anni è costituito

dal tentativo – che sembra quasi riuscito – di porre il lavoro ai margini, misconoscendogli il ruolo di fondamento e paradigma dell'organizzazione sociale.

A questo proposito, desidero concludere con una riflessione di Claudio Sabattini.

In uno degli ultimi interventi pubblici, a un seminario della rivista «Zapruder» del luglio 2003, pubblicato da «il manifesto» il 3 ottobre di quell'anno, Claudio Sabattini diceva: «In questo quadro, oggi, il problema che abbiamo davanti, non solo in Italia ma per lo meno in tutta Europa, è quello della definitiva valorizzazione, fino al nascondimento, del lavoro operaio. Per affermare il valore della finanza e del capitale rispetto a qualunque altro elemento, sia esso macchinario o struttura produttiva, è indispensabile dare significato di assoluta marginalità al lavoro operaio (...) – tutto il lavoro operaio, anche quello che un tempo si chiamava professionalizzato – (...). A me pare che questa nuova gerarchizzazione del lavoro tenga conto di una ideologia fortemente reazionaria e dispotica e, ritengo, non sia un caso che stia invadendo il complesso delle relazioni delle società occidentali. Il tentativo di liquidare il sindacato, così come il tentativo di liquidare qualsiasi autonomia

soggettiva dell'impresa, come qualsiasi forma di relazione contrattuale tra capitale e lavoro è la forma moderna di dequalificazione e segmentazione sociale; una forma moderna di autoritarismo basata sull'oscuramento del lavoro operaio, sulla sua segmentazione e ricollocazione dentro una nuova gerarchia sociale, una piramide castale. È molto di più dell'antiegualitarismo (...), è la creazione di una gerarchia altamente dispotica basata sul fatto che le persone, che sono la base materiale della ricchezza, da noi come nel mondo povero, sono collocate alla base della piramide, private di diritti, impedito a coalizzarsi, schiacciate, negate nella loro stessa esistenza. Ecco,

mi pare che questa sia la questione del lavoro oggi in Italia, in Europa; ma forse, chissà, molto di più».

Penso che la citazione di Claudio, fatta da Masulli in conclusione della sua relazione, ci aiuti a capire meglio che quando si parla di caste in realtà ci si riferisce anche alla condizione materiale.

Penso che abbiamo fatto una giornata e mezzo di dibattito molto interessante, si proseguirà con un approfondimento più sindacale di questo discorso. Siamo partiti da un racconto corale di periodo storico straordinario – metà degli anni Settanta – intorno a una grande vertenza, quella sulla mezzora; abbiamo sentito molte testimonianze su questo, un racconto corale, appunto, che ha intrecciato anche alcune considerazioni sull'oggi e alcuni racconti delle condizioni attuali che non sono affatto irrilevanti. Abbiamo sentito interventi e analisi di intellettuali e di studiosi in merito alla questione della condizione del lavoro e della sua rappresentanza. Anche nella prima parte abbiamo affrontato questo argomento, cercando di dargli un respiro più europeo che rilanci in avanti. Penso, come Fondazione Claudio Sabattini, di potere essere assolutamente soddisfatto di quello che abbiamo discusso finora. A seguire ci sarà una tavola rotonda molto interessante, la presiederà Giorgio Airaudo della Fiom di Torino che, insieme alla Fondazione e a «il manifesto», ha organizzato queste due

giornate con alcuni importantissimi esponenti sindacali: Gianni Rinaldini, Giorgio Caprioli, Franco Chiriaco, Antonino Regazzi, Walter Cerfeda, Eugenio Panini, Valeria Fedeli e Guglielmo Epifani. Io ringrazio tutti e ringrazio nello specifico, per i contributi precedenti, Simone Selva, Luciano Gallino, Francesco Garibaldo, Massimo Roccella e Ignazio Masulli.

G. Polo

Tavola rotonda

Relazione introduttiva

Gianni Rinaldini, *segretario generale Fiom-Cgil*

La discussione di oggi è legata da un filo alla ricostruzione, fatta nella giornata di ieri, delle lotte Fiat negli anni Settanta e alle illustrazioni e alle comunicazioni di questa mattina rispetto all'opera, al pensiero e alla pratica di Claudio.

Mi riferisco in particolare a un'affermazione che lui faceva spesso, in tempi non sospetti, nella seconda metà degli anni Novanta: il senso era che il sindacato si avviava rapidamente a un bivio che era quello tra sindacato di mercato e sindacato europeo, cosa che sostenne per altro con grande forza anche nei congressi della Fem, la Federazione europea dei sindacati.

Io parto da qui, e da un'affermazione secca.

L'affermazione è questa: noi viviamo oggi una crisi della rappresentanza sociale.

La possiamo chiamare «difficoltà», «fase di passaggio», io continuo a pensare che noi siamo di fronte alla crisi del sindacato in tutti i paesi europei, per non dire in tutti i paesi internazionali.

Considero questo un dato difficilmente confutabile, stante il fatto che nel corso degli ultimi decenni noi abbiamo assistito, non solo in Italia, a una redistribuzione della ricchezza dal lavoro alla rendita e al profitto, di circa dieci punti percentuali che ha coinvolto tutti i paesi industrializzati.

Nello stesso tempo, abbiamo visto una riduzione, in forme e modi diversi nelle diverse realtà e nei diversi paesi, dell'universalità del sistema di sicurezza sociale, cioè in sostanza io credo che si possa dire che si è affermata su base planetaria un'egemonia che è sociale, politica, culturale e istituzionale, dell'idea del liberismo.

Non torno al perché, in quanto richiederebbe altro tempo rispetto a quello che è concesso, dico solo che oltre alle vicende sociali note all'inizio degli anni Ottanta, c'è ormai una letteratura molto vasta sull'atteggiamento assunto dalle grandi istituzioni finanziarie, dal Fondo monetario internazionale, dalla Banca centrale e dall'Omc, per quanto riguarda l'organizzazione del commercio internazionale, dalla metà degli anni Settanta in poi.

Ora aggiungo che noi siamo probabilmente soltanto all'inizio di questo sconvolgimento in cui alcuni miliardi di esseri umani che

sono entrati nel mercato, si sono imbattuti in un processo tutt'altro che lineare che è da una parte la ridefinizione della divisione internazionale del lavoro, e dall'altra l'accentuarsi di una vera e propria guerra commerciale, a partire dal controllo delle fonti di energia.

Tutto ciò avviene senza alcun assetto di diritto internazionale, per cui sta di fatto che l'industria che va meglio in tutti i paesi, oggi, è quella degli armamenti, perché ogni paese in questa situazione si arma per far fronte a una condizione internazionale che non vede più l'affermazione di alcun diritto e gestione multilaterale.

So benissimo, ma non lo sviluppo per venire alle nostre questioni, che questo pone sul futuro domande angoscianti su quello che potrà succedere.

So benissimo che pone domande angoscianti per tutti su quale sia il futuro dentro ai processi internazionali che oggi si sono determinati.

Ora, però, da un punto di vista delle dinamiche sociali e politiche, io credo che il liberismo si sia affermato come pratica e come ideologia e si esprima oggi in diversi aspetti, ma io ne

voglio qui riprendere solo due: uno è quello relativo alla libertà di circolazione dei capitali anche grazie alle nuove tecnologie, da cui deriva anche il formarsi di istituti finanziari dentro a una logica che è il guadagno facile nel tempo più rapido possibile e non dentro un'idea classica che è quella del piano industriale o comunque dello sviluppo industriale. Il secondo aspetto è quello relativo al superamento di tutto ciò che costituisce un vincolo sociale, al dispiegarsi delle esigenze della competitività e del mercato.

Basti pensare, sempre per andare per flash, a tutta la legislazione sull'orario di lavoro: oggi non esiste più il massimale giornaliero, siamo praticamente alla possibilità delle 13 ore di lavoro; quando si parla di 48 ore massimali, di 48 ore medie di lavoro, significa che si può andare oltre alle 48, basti pensare a una legislazione sull'orario che sia dal punto di vista delle direttive europee, sia dal punto di vista della legislazione dei diversi paesi ha un segno univoco rispetto ai rapporti di lavoro e rispetto alle condizioni sociali.

Basti pensare alla questione della precarietà che io riassumo così, non come un aspetto particolare, ma la precarietà come elemento strutturale di questa idea dello sviluppo, la precarietà

come condizione complessiva. Esiste una precarietà in entrata (contratto di formazione, interinale ecc.), c'è una precarietà nella prestazione lavorativa che vuol dire gestione unilaterale, da parte delle imprese, delle condizioni di lavoro e c'è una precarietà in uscita che non a caso torna anche in queste settimane di nuovo fuori, anche nel nostro paese, che è quella dei licenziamenti e dell'articolo 18.

La precarietà quindi non come un aspetto della condizione, ma la precarietà come condizione complessiva di lavoro e di vita che segna questa fase.

Ora a me pare che questa egemonia – quella del liberismo – assunta su base planetaria per le note vicende anche politiche che hanno segnato questi decenni, oggi si presenta o tende a presentarsi come l'unico orizzonte possibile e a ridefinire dentro quell'orizzonte sia gli assetti politici, sia la ridefinizione della rappresentanza sociale, cioè del sindacato dentro quell'impianto.

Questo a me pare francamente il passaggio decisivo della nostra discussione nel senso che dentro un orizzonte comune viene ricondotta la competizione politica, e dentro un orizzonte comune va ridisegnata la funzione del ruolo del sindacato.

Ora, a livello politico, noi siamo di fronte anche nel nostro paese a un vero e proprio terremoto. Siamo all'inizio di un terremoto politico che porterà alla ridefinizione dell'assetto delle forze politiche in Italia. Io non mi dilungo su questo se non per affermare, anche qui, seccamente, per flash, che oggi non esiste più una rappresentanza politica del lavoro; questa storia – e riguarda tutte le forze politiche – di essere e di esprimersi come rappresentanza politica del lavoro è chiusa, è finita, e pone in termini diversi il problema del rapporto e del ruolo del sindacato.

Ora, dal versante sociale, si aprono scenari assolutamente inediti perché, ciò che viene messo in discussione ovunque sono gli aspetti fondativi del sindacato stesso in forme e modi diversi a partire da situazioni e condizioni diverse. Oggi i giornali riportano che dopo trentacinque anni le aziende dell'auto negli Stati Uniti entrano in sciopero, a partire dalla General motors, la Ford ecc. L'oggetto della trattativa sapete qual è? L'oggetto della trattativa inerisce il fatto che il modello di Stato sociale in quel caso fondato sull'azienda non regge più e la General motors e gli altri gruppi automobilistici hanno posto la condizione, vista la perdita di competitività, di mettere mano

all'assistenza sanitaria e all'assistenza previdenziale prevista nel modello degli Stati Uniti, poiché i margini di guadagno, ad esempio della General Motors rispetto alla Toyota, si sono drasticamente ridotti, dovendo pagare oltre 600.000 pensioni agli ex dipendenti, e sono margini che evidentemente i gruppi automobilistici degli Stati Uniti non sono in grado di reggere dentro la competizione nel settore dell'auto.

Quindi anche dal versante dello Stato sociale nelle diverse forme che sono cresciute nel corso di questi decenni sono tutte in una fase di messa in discussione e in una fase di crisi.

Ora, perché dico aspetti fondativi? Aspetti fondativi perché noi, il sindacato, siamo nati su una istanza fondamentale. Dal fatto che le lavoratrici e i lavoratori, o i braccianti, si univano esprimendo un'istanza fondamentale che era quella della solidarietà e dell'espressione in termini collettivi di un altro punto di vista, cioè si univano a partire da valori che non erano quelli del mercato perché introducevano quei valori sociali che, appunto, furono alla base della nascita del sindacato, che sono valori che confliggono con un'idea puramente liberista come quella che oggi è egemone. È allora per questo che noi siamo a un bivio, io penso, nei diversi paesi e anche a livello europeo

perché c'è un'ipotesi: ridisegnare il sindacato come sindacato di mercato significa ridurre ruolo e funzione dei contratti nazionali e cioè di tutti quegli elementi che fanno del sindacato un'organizzazione che cresce sui valori della solidarietà e, aggiungo, dell'eguaglianza e della libertà. Ci troviamo di fronte al tentativo di ridurre il potere del contratto nazionale non per rafforzare la contrattazione aziendale – che considero una sciocchezza – ma per affermare una contrattazione aziendale puramente subordinata all'esigenza di mercato delle imprese, in uno schema che indebolisce il ruolo del contratto nazionale e riduce il ruolo della contrattazione aziendale a esser legata ai bilanci e alla redditività di ogni singola impresa, dentro a un'idea complessiva per cui ogni impresa – intesa come comunità – è in guerra commerciale con l'impresa di fianco, sia nei singoli paesi, sia nello scenario europeo o nello scenario internazionale.

Questa è la sfida che noi abbiamo di fronte e che sta probabilmente anche alla base di discussioni al nostro interno, vivaci su questa o su quella questione che chiama in causa elementi fondamentali per ragionare sul nostro futuro. Io non do per scontato il nostro futuro, sta cambiando tutto; il

problema che abbiamo è: quale sarà il futuro della rappresentanza sindacale, quale sarà il futuro del sindacato?

Su questo provo a enucleare alcune questioni sapendo che di questo si sta discutendo in tutti i sindacati del mondo, in tutti i sindacati europei, persino l'Ig Metall, che è quella più vicina a noi dal punto di vista della presenza nel settore privato, ha scelto di porsi l'obiettivo del salario minimo – tradizionalmente il salario minimo è sempre stato proprio delle strutture dei paesi che non hanno il contratto nazionale. Un'organizzazione che è la struttura più potente tra i sindacati metalmeccanici al mondo, ha aperto in questa fase un ragionamento sul salario minimo garantito. In Inghilterra, forse ce lo dimentichiamo spesso, una volta c'era un fortissimo movimento sindacale, adesso non è possibile fare neppure lo sciopero di solidarietà, perché è impedito per legge. Uno sciopero per il contratto, se ci fosse il contratto, non sarebbe possibile per legge; il modello del sindacato di mercato che per altro esiste in tanti paesi con legislazione e anche clausole democratiche non è un'invenzione, sta nei processi attuali.

E allora io provo a enucleare le domande, e non ho la presunzione di avere delle risposte, però voglio sottolineare che

a mio avviso questo è il problema, e non è un problema che avremo nei prossimi anni, è un problema già aperto, con il rischio che ricadano sulla Cgil i processi che stanno avvenendo davanti, dietro, di fianco a noi, compreso quello che sta avvenendo a livello politico, determinando a quel punto il rischio di un processo di balcanizzazione dell'organizzazione.

Bisogna aprire a tutto campo la discussione sul futuro del sindacato; io provo a riportare alcune questioni. La prima è quella relativa alla nuova confederalità, perché la nuova confederalità non è scontata, è qualcosa che sta cambiando, allora io credo che ragionare sulla nuova confederalità – andando per flash perché prenderebbe una relazione intera – significa ragionare su una nuova capacità progettuale del sindacato che a partire dagli interessi dei lavoratori dipendenti e dei pensionati è portatrice di un progetto generale di società che in quanto tale, in quanto soggetto autonomo – io aggiungo indipendente e democratico – si confronta da pari a pari con tutte le forze politiche a partire da quelle della sinistra, non essendoci più nessuna divisione funzionale – non parlo della cinghia di trasmissione – nel rapporto tra la rappresentanza sociale e la rappresentanza politica.

Probabilmente dovremmo riprendere una serie di ragionamenti. C'è stata una fase, quando si superarono le correnti di partito in Cgil, in cui si discusse della differenziazione tra il Programma fondamentale – ricordo in questo caso Trentin – della Cgil e quello che era il programma di legislatura di ogni congresso, individuando nel Programma fondamentale l'elemento che li teneva assieme.

Non dico che in quella intuizione ci fosse la risposta al problema, ma in quella intuizione credo ci fosse il tentativo di dare la risposta a un problema che si pone rispetto al soggetto sindacale come nuova confederalità di carattere generale. In questo poi io credo che bisognerà – ma di questo ne discuteremo alla Conferenza di organizzazione – anche tornare ad affermare l'incompatibilità rispetto alla presenza negli organi dirigenti dei partiti, comunque essi siano, di derivazione congressuale o non di derivazione congressuale.

Credo che l'incompatibilità in un sindacato autonomo indipendente e democratico debba essere rafforzata tanto più a fronte dei processi che abbiamo di fronte.

Ovvio che la confederalità esiste, vive se ha un rapporto e si esprime attraverso la contrattazione che oggi significa da una

parte definire il ruolo del contratto nazionale. La discussione dei due o tre anni o dei tre anni e mezzo, credo non porti da nessuna parte, il problema è capire qual è il ruolo del contratto nazionale e poi si discutono i due o tre anni.

Ma qual è il ruolo del contratto nazionale?

Se il ruolo del contratto nazionale in prospettiva fosse ridotto a un rapporto con l'inflazione programmata e tutto il resto avvenisse a livello aziendale, credo che ognuno di noi possa proiettare uno schema di questo genere da qui a dieci anni: a quel punto il contratto nazionale diventa assolutamente irrilevante in primo luogo per quanto riguarda i lavoratori, e le dinamiche sono di natura totalmente diversa.

Questo a mio avviso è il punto quando si discute sulla struttura contrattuale, poi c'è la questione dei due e dei tre anni, di quali possono essere le cadenze o meno, ma qual è il ruolo del contratto nazionale? Nello stesso tempo il problema della contrattazione aziendale e territoriale apre immediatamente questioni enormi rispetto alla scelta che noi vogliamo compiere.

Io la dico così, senza girarci attorno e sempre per andare rapidamente: noi oggi la contrattazione articolata sulle concrete

condizioni di lavoro della gente, la gente in carne e ossa, non la facciamo più. Noi non incidiamo praticamente su niente. Per non suscitare problemi con le altre categorie parlo da quello che conosco dei metalmeccanici: non è vero che la contrattazione sviluppata in questi decenni è una contrattazione che parla alla condizione di lavoro della gente in carne e ossa. E questo sì che alla lunga determina un distacco perché il sindacato a quel punto, inevitabilmente, viene vissuto come un agente esterno rispetto a quella condizione.

Ora, proporsi e riproporsi il problema di come si interviene sulla condizione lavorativa in una fase totalmente modificata pone però immediatamente una serie di nodi non irrilevanti.

La prima questione è quella relativa al fatto che i processi di trasformazione, l'organizzazione delle imprese a rete, la frammentazione del ciclo lavorativo, del ciclo di formazione del prodotto, hanno assunto formazioni tali che qualsiasi ragionamento sulla contrattazione articolata e sull'intervento delle condizioni di lavoro non può che riproporsi il problema di un processo di ricomposizione del ciclo lavorativo; oggi non è così, oggi siamo in situazioni dove dentro al ciclo lavorativo operano dieci contratti, operano dieci situazioni totalmente

diverse tra di loro e – perché non dirlo – siamo in una situazione dove corriamo il rischio di avere la tristezza del dumping sociale tra le categorie con le controparti che scelgono di passare da un contratto all'altro a secondo se per loro è più conveniente o meno.

Il problema di ricostruire una capacità di intervento sulla contrattazione non può che proporsi il problema della ricostruzione del ciclo lavorativo, della filiera, perlomeno su base nazionale, ma questo apre immediatamente il problema che la struttura della nostra Cgil – non parlo della Cgil pensando di parlare di altri – la nostra struttura, oggi è una struttura che non corrisponde a un'idea di contrattazione di questo genere. Numero di categorie, numero di contratti, struttura organizzativa, sono costruiti secondo un'idea che ha rotto questo rapporto, quindi anche qui ci troviamo di fronte a questioni che stanno discutendo tutti i sindacati in Europa, facendo fusioni fra categorie più o meno discutibili. Noi abbiamo proposto, come meccanici unitariamente, l'idea del sindacato dell'industria. Ci può essere un'altra ipotesi? C'è un'altra ipotesi? Ben venga, ma a questo punto la necessità – non dico più la possibilità – di delineare una nuova struttura della nostra

organizzazione non fatta nè di affinità di posizioni tra le categorie, su chi mettere assieme e chi non mettere assieme, nè semplicemente per questioni di carattere di risorse finanziarie, ma fatta con una logica che è quella di natura contrattuale.

Non voglio fare delle forzature, non sto neanche qui a dire quanti e quali episodi oramai un po' tristi stanno avvenendo anche di conflitto tra le nostre categorie e come le controparti ci stanno giocando sopra; ce n'è una, anche recente, dove si stanno licenziando delegati Fiom, delegati Fim e delegati Uilm, io credo che questo sia un bandito che, di fronte allo scontro che si è determinato, sta ovviamente pensando, e l'ha già proposto al tavolo, di passare da un contratto di una categoria a un contratto di un'altra categoria.

Allora, questo problema della ricomposizione, quindi della riforma dentro alla nostra organizzazione, la trovo assolutamente decisiva per questo ragionamento.

La questione è quella della rappresentanza, come è strutturata oggi la rappresentanza, e penso alla Rsu, che non è uno strumento adeguato per una ripresa dell'iniziativa sull'organizzazione del lavoro.

Vi è la necessità di una rappresentanza che abbia una sua articolazione e presenza nell'articolazione dell'organizzazione del lavoro, altrimenti non si contratta un bel niente. Se tu non sei presente in quel reparto e non sei presente su quelle linee, non importa quello che scrivi e non importa se contratti anche tutti i premi variabili che ti pare. Io delle volte sento delle discussioni approfondite sui premi variabili totalmente ecc., i premi variabili nella stragrande maggioranza delle contrattazioni sono delle invenzioni che facciamo noi ai padroni per individuare quale può essere il meccanismo che dia la certezza possibile che quella non sia una retribuzione variabile ma sia certa. Perché è evidente che quando tu costruisci un premio legato alla produttività ci deve essere un tuo intervento sull'organizzazione del lavoro vero, articolato nei reparti ecc., altrimenti è chiaro che finisce lì. E, allora, se vuoi una contrattazione, si apre il problema della rappresentanza; questo che cosa vuol dire? Riproporre i Consigli di fabbrica? So bene che cosa significa, so bene cosa ha rappresentato in una certa fase, dal punto di vista dei rapporti tra le Organizzazioni sindacali e so bene che cosa sono le Rsu; dico semplicemente che questo problema ce l'abbiamo a partire anche

unitariamente dai meccanici, di come noi costruiamo un livello di rappresentanza che sia il più aderente possibile a una rappresentanza nell'articolazione dei luoghi lavorativi.

Il tutto è attraversato dalla questione, dicevo prima, dell'autonomia e dell'indipendenza, della democrazia come elemento centrale che attraversa tutte le nostre scelte; ce lo siamo detti tante volte, credo che anche qui unitariamente noi stiamo sperimentando delle regole democratiche come meccanici, potremmo riprendere una riflessione interrotta che coinvolgeva anche l'Assemblea nazionale dei delegati eletti in modo proporzionale a cui cedere la titolarità della contrattazione, eletta contemporaneamente ai contratti nazionali. Sono per riprendere una serie di ragionamenti che abbiamo fatto, ma la questione della democrazia intesa come coinvolgimento dei lavoratori e voto dei lavoratori è un aspetto decisivo affinché il sindacato sia realmente un sindacato autonomo, democratico e indipendente.

Io la vedo così, a partire anche dalle questioni delle regole, la possibilità di riattivare un percorso unitario, vedo così, a partire dalle regole democratiche, la possibilità di attivare veramente un ragionamento che so non essere oggi all'ordine del giorno

ma pensando al futuro del sindacato unitario. Dico che se la questione del sindacato unitario viene posta come derivata da quello che sta succedendo a livello politico, dicendo che sono superate le divisioni del 1948. E quindi visto quello che si fa a livello politico, adesso si può fare l'unità sindacale; credo che un percorso di questo genere sarebbe assolutamente devastante e darebbe l'idea di come si continua a concepire l'autonomia delle organizzazioni sindacali, perché se la si fa derivare totalmente dai processi politici, questo la dice lunga su come si intende e si concepisce il ruolo dell'autonomia.

In questo, e ho concluso, l'intreccio con le vicende europee è molto forte, la necessità di costruire il sindacato europeo – perlomeno europeo – è l'unica vera possibilità e alternativa rispetto agli attuali processi, e dico «perlomeno europeo» perché c'è un rapporto che ormai è transnazionale: ad esempio quando si parla della Fiat so benissimo che tutti pensano subito alla Polonia, alla Serbia ecc., forse però ad esempio ci si dimentica che oramai la Fiat ha 35-40.000 dipendenti in Brasile e che l'area dove sta crescendo fortemente è tutta l'area del Sud America, Brasile e Argentina.

Quindi c'è una dimensione che è transnazionale, ma perlomeno

una dimensione europea sarebbe quella di un sindacato che a quel punto – insisto – deve essere in grado di sviluppare una lotta politica esplicita.

Non è così in Europa, abbiamo da poco fatto il Congresso della Fem, che è stato tutt'altro che esaltante – a quello della Ces ci si addormentava. In generale non è esaltante la discussione all'interno del movimento sindacale e a fronte della debolezza non è vero, come qualcuno può pensare, che tutti i sindacati vivono – perchè dicono tutti di esserlo – in profonda crisi, non è vero che la reazione è in avanti, purtroppo non è così. Purtroppo ci sono tendenze che prendono direzioni esattamente opposte, come quando i siderurgici inglesi decidono di fare la fusione con i siderurgici degli Stati Uniti e i siderurgici del Canada, per cui nella Riunione internazionale dei meccanici della Fism si apre uno scontro violentissimo tra sudafricani, brasiliani ecc., che accusano gli inglesi

di fare un'operazione dei sindacati ricchi che si mettono assieme per difendersi contro quelli dei paesi poveri, oppure quando organizzazioni sindacali importanti in Europa pensano di crescere con la loro influenza comprando qualche Organizzazione sindacale dei paesi del blocco dell'ex Unione

sovietica; queste sono risposte alla crisi assolutamente sbagliate.

Ora, la questione è di come la si rilancia la lotta politica, anche a livello europeo e quindi a tutti i livelli, dalla Ces ai sindacati di categoria; a livello internazionale io credo che vada aperta una battaglia politica esplicita e senza finzioni.

Sono assolutamente convinto che questa è la dimensione non solo dei problemi che ha la Cgil ma, direi, dei problemi che hanno l'insieme delle Organizzazioni sindacali; credo che affrontare in questo modo la discussione, in modo esplicito, sul futuro della rappresentanza sindacale, sul futuro della Cgil, sia il modo migliore per fare i conti con i processi che abbiamo di fronte perché – insisto – l'impressione è che altrimenti tutto ci casca addosso a partire dalla situazione politica.

Prima che questo avvenga sarebbe bene che noi fossimo in grado di aprire un percorso di discussione in altre direzioni. Concludo ritornando all'intuizione che Claudio ebbe in tempi non sospetti: «siamo al bivio, o si fa il sindacato europeo o si diventa sindacato di mercato». Non ci sono altre strade.

Non ci sono altre possibilità.

Dico solo un'ultima cosa: non so cosa avrebbe detto Claudio rispetto alla situazione attuale, però io mi sono anche rotto le scatole, e visto che oggi ci sono giornalisti che continuano a intervenire su queste cose, sul Protocollo del welfare, a spiegare che cosa Claudio avrebbe fatto e cosa invece la Fiom sta facendo, tradendo Claudio Sabattini, dico che queste sono delle sciocchezze, perché purtroppo Claudio non è qui e non può dire che cosa lui avrebbe fatto e avrebbe pensato in questa situazione.

Giorgio Caprioli, *segretario generale Fim-Cisl*

Le sollecitazioni, dall'introduzione di Rinaldini, sono molte; io ovviamente nell'arco di tempo che mi è dato a disposizione ne riprendo solo alcune, spero in modo breve e chiaro.

Innanzitutto parto da questa analisi sul liberismo e sulla sua capacità di imporre a livello globale nuove regole e di eliminare ogni vincolo sociale alla logica del dispiegarsi del mercato.

A me pare che l'analisi sia un po' troppo sovrastrutturale, quasi che ci sia in campo soltanto una guerra di idee. Dietro alle idee, che vincano o che perdano, ci sono invece ragioni e fenomeni più profondi di cambiamenti strutturali che modificano le ragioni della nostra rappresentanza.

Io ho sentito anche stamattina molte analisi in questo senso, negli ultimi quindici anni sono avvenuti due grandi cambiamenti. Uno sullo scenario mondiale, la cosiddetta globalizzazione con tutto quello che comporta ma che riassumo in una cosa: irrompono sulla scena mondiale un miliardo e mezzo di lavoratori che si mettono a fare concorrenza al mezzo miliardo che lavorava nei paesi industrializzati e questa è una

modifica strutturale di non poco conto. Ovviamente questo fenomeno della concorrenza internazionale, che si è così aggravata, scombina molte delle carte su cui noi avevamo costruito la nostra rappresentanza e le nostre ragioni perché io ricordo che una buona parte della sfida socialdemocratica e riformista in Europa era giocata a partire dai ragionamenti e dalle proposte di Keynes il quale dava come uno dei presupposti di tutte le sue teorie, appunto, il fatto di lavorare in economie sostanzialmente chiuse che poi si confrontavano fra di loro con diverse ricette, ma il grosso dei fenomeni avveniva all'interno di ciascun paese.

La globalizzazione scombina tutto questo e porta il mercato ad avere una capacità, appunto, sopranazionale mentre la politica non ce l'ha; la politica è rimasta indietro, non ha – come diceva anche Gianni Rinaldini – regole e autorità a livello sopranazionale, quelle che ha sono ancora molto deboli e molto da rafforzare e quindi si crea uno scompenso fondamentale che fino a quando non sarà riequilibrato, rafforzando le istituzioni internazionali, negherà ogni possibilità di intervento politico a livello sopranazionale, lasciando un vuoto importante per quanto riguarda le nostre ragioni.

Il secondo fenomeno, collegato al primo, è che con il diffondersi delle nuove tecnologie, le filiere produttive si sono trasformate in una rete di imprese nella quale anche il prodotto più banale passa da diversi stabilimenti per subire in ciascuno una lavorazione diversa; quindi si è modificata profondamente la struttura economica del nostro paese, andando ulteriormente – già lo era in misura

notevole ma si è notevolmente accentuata – verso un sistema fatto di piccole imprese e dove le grandi imprese sono sempre più dei «sopravvissuti» ancora importanti, ma che perdono peso sul dato generale.

E anche questa è una ragione strutturale, tutto il nostro sindacalismo, in particolare quello industriale, è costruito su una logica organizzativa e contrattuale che parte da un assunto, che non è più vero, e cioè che la maggior parte della classe operaia lavora e si organizza dentro alle grandi imprese dove il sindacato ha una capacità di intervento, di proselitismo, di formare delegati ecc. Non è più così. Io do dei dati che commenteremo alla nostra prossima assemblea organizzativa: in undici anni (dal 1994 al 2005) gli iscritti della Fim sono cresciuti di circa 15.000 membri, questo è un dato che almeno

riferito agli ultimi dieci, quindici anni testimonia una tenuta del sindacato, più che una sua crisi; sono molto cambiati ovviamente i meccanismi di iscrizione, contano molto di più i servizi e l'assistenza individuale ma l'iscrizione, diciamo, che continua a tenere. La differenza fondamentale, però, è che nel 1994 questi iscritti erano distribuiti in meno di 10.000 aziende, nel 2005 invece con i 10.000 iscritti in più, la distribuzione è su 15.000 aziende, cioè in undici anni è aumentato del 50% il numero di aziende sindacalizzate dalla Fim e il numero di aziende

nelle quali abbiamo almeno un delegato. Il numero delle aziende sindacalizzate con una presa diretta e una rappresentanza stabile del sindacato è rimasto pressoché inalterato: erano 4.600 nel 2004, sono 5.200 nel 2005. Quindi vuol dire che quasi tutte le 5.000 aziende in più, tra le 15.000 che noi abbiamo sindacalizzato, sono aziende nelle quali non c'è neanche un delegato della Fim.

Io credo che questo dato la dica lunga sulla trasformazione che è avvenuta perché, appunto, il processo produttivo si è scomposto in decine di lavorazioni diverse che si sono rese autonome e che hanno disperso grandemente la cosiddetta

classe operaia sul territorio.

Se noi guardiamo questo fenomeno su una scala ancora più vasta, se guardiamo cioè l'intero mondo del lavoro, scopriamo che mentre è rimasta stabile o è un po' calata la popolazione attiva dell'industria, in questi anni è cresciuta – e di molto – l'occupazione nel terziario ed è cresciuta in quei settori nei quali il sindacato non c'è o è debole. Io porto un altro dato: la distribuzione del reddito. Rinaldini parlava di dieci punti che si sono spostati dal lavoro al profitto o alla rendita, questo è vero su scala generale ma nel nostro settore metalmeccanico, invece, la distribuzione del reddito si è spostata a favore del lavoro, cioè in un settore dove, nonostante tutto, il sindacato c'è e tiene, e ha avuto un andamento opposto a quello dell'intera economia, anche a causa della scarsa produttività generale che il sistema ha generato.

Questo per dire che lo sconvolgimento più grosso riguarda proprio come si è modificata la classe lavoratrice. È molto aumentata la parte di coloro che stanno in piccole aziende e in settori nei quali il sindacato non ha ancora imparato ad arrivare a organizzarli e a operare.

Questa è la sfida vera che noi abbiamo di fronte nei prossimi

anni ed è la ragione strutturale della nostra perdita di potere perché, appunto, i nostri punti di forza si sono indeboliti e sono aumentate le aree nelle quali noi facciamo molta fatica ad arrivare e a operare. Sono d'accordo con Rinaldini sul passaggio in cui parla della condizione di lavoro: anche secondo me la contrattazione aziendale da anni non si occupa più – o si occupa solo marginalmente – di condizione del lavoro, noi abbiamo perso un intero patrimonio che apparteneva ai nostri delegati che erano dei fini conoscitori di diritti, di condizioni di lavoro, di tempi, di orari, di come era organizzato il reparto, e questo è sicuramente uno dei punti da cui ripartire, su cui ricostruire una capacità di lettura e di intervento, tenendo conto, ovviamente, che nel frattempo la fabbrica è profondamente cambiata e da questo punto di vista io continuo a sostenere che la nostra rivendicazione di cambiamento dell'inquadramento unico, la nostra rivendicazione contrattuale, è un veicolo potentissimo perché appunto costringerà i delegati, se applicata, a rileggere l'organizzazione del lavoro e a reinteressarsi del lavoro concreto di centinaia di migliaia di lavoratori.

Sul ruolo del contratto, a me l'affermazione di Rinaldini pare priva di una parte fondamentale: il contratto non ha solo un

ruolo economico in base al quale si decide se sta dietro all'inflazione, se sta sopra all'inflazione, se sta sotto all'inflazione, il contratto ha un ruolo normativo che è ineliminabile. Le norme contenute nel contratto possono cambiare, possono indirizzare di più verso la contrattazione aziendale o normare tutto dal centro, ma la parte normativa del contratto è una parte che non solo non è minacciata dalle varie ipotesi di riforma ma è in ogni caso al centro dell'attenzione.

Noi dobbiamo aggiornare queste norme tenendo conto, appunto, di quello che dicevo all'inizio, cioè che la forza delle decisioni di impresa che è oggi più forte delle ragioni dei singoli Stati, e la competizione che un miliardo e mezzo di lavoratori poveri fanno al mezzo miliardo di lavoratori relativamente ricchi, si impongono come un problema di riassetamento, magari facendo qualche passo indietro, tenendo conto che, appunto, le condizioni di competizione sono molto cambiate e che quindi la parte normativa del contratto deve in parte registrarle perché se noi non saremo in grado di riformare la parte normativa e di adattarla ai nuovi tempi e alle nuove linee di competizione, rischiamo prima o poi di non fare il contratto o di fare dei contratti che saranno sempre meno applicati,

soprattutto in quella parte delle aziende, in crescita, nelle quali il sindacato non arriva né con gli iscritti né con i delegati.

Infine una battuta sull'autonomia del sindacato e sulle possibilità di costruire, di ricostruire l'unità: anch'io sono d'accordo con Rinaldini nel dire che sarebbe un errore far discendere automaticamente, dalla riorganizzazione presente nella politica e nel centrosinistra italiano, con la costruzione del Partito democratico, le condizioni per la costruzione dell'unità sindacale.

Io credo invece che le condizioni per ricostruire l'unità oltre che sulle regole democratiche – sulle quali non mi dilungo perché conoscete le mie obiezioni anche agli strumenti che pure abbiamo varato unitariamente, che riguardano di nuovo il tema della rappresentanza; la nostra forma di democrazia, anche quella che abbiamo scelto in questa consultazione per il contratto, taglia fuori a priori un terzo – come minimo – della parte di classe lavoratrice che vogliamo rappresentare perché lo strumento referendario non arriva a tutta la piccola impresa. Io credo che è l'autonomia il segreto dell'unità, un'autonomia che deve essere completa e quindi deve prevedere un sindacato soggetto politico che abbia un suo disegno di società ma anche

una capacità di tradurre quel disegno poi nella concretezza di tutti i giorni e nelle mediazioni che tutti i giorni sono necessarie per far avanzare questo progetto, e in base a questo progetto si misura con qualsiasi schieramento politico di centrodestra, di centro, di centrosinistra. Un sindacato che non ha governi amici – come dite voi – ma non ha nemmeno governi nemici, perché limitarsi a dire – come mi è capitato di sentir dire negli ultimi tempi dalla Fiom – che «il sindacato non ha governi amici» significa – può significare – che il sindacato si mette a prescindere su una china di opposizione e non arriva mai alla fine di un percorso negoziale che prevede mediazioni, compromessi e la costruzione, infine, degli accordi.

Franco Chiriaco, *segretario generale Flai-Cgil*

Io partirei, siccome Rinaldini ha fatto un'analisi che mi trova d'accordo – quella del lavoro e della rappresentanza politica –, da uno studio di Tanes¹ datato fine 2001 ma che viene confermato anche dalle ultime proiezioni elettorali. Facendo riferimento al voto operaio di imprese private, i Ds ottengono il 16,4%, Rifondazione comunista l'11,5%, Forza Italia il 30,6%. Si dimostra anche in questa indagine, credo che sia molto importante per il ragionamento che qui stiamo facendo, che dove il disagio è più forte – quando parlo di disagio parlo di precari, disoccupati, pensionati, famiglie a basso reddito – la percentuale del consenso espresso ai partiti è del 50% contro il 95% di chi vive a prescindere dal voto di appartenenza in condizioni di agio.

Questi due elementi mi fanno dire che noi abbiamo una totale assenza della rappresentanza politica del mondo del lavoro in questo paese; tra l'altro, continuando nel ragionamento che faceva Rinaldini, l'impresa viene considerata sia dalle forze conservatrici che dalle forze riformiste un luogo privilegiato

¹Tanes è un programma di ricerca presso l'Istituto Cattaneo di Bologna.

dove domina ovviamente il capitale, come sinonimo di modernizzazione e quindi queste due posizioni – devo dire di destra e riformiste – non possono convergere.

Il lavoro in quanto lavoro subalterno non può che essere flessibile, cioè vale a dire che deve essere piena disponibilità dell'impresa; secondo assioma: il sindacato in quanto organizzazione che tutela la generalità della forza lavoro costituisce un vincolo per il capitale e finisce per rappresentare un fattore di arretratezza e di conservazione, quindi come tale deve essere rimosso o quantomeno evolversi in un sindacato di servizi e non più di rappresentanza sindacale politica del mondo del lavoro.

In tutto questo anche la sinistra balbetta, ho sentito in questi giorni fare appelli giusti alla classe operaia. Vorrei ricordare che la classe operaia è composta da 12 milioni di lavoratori in questo paese, la categoria che io rappresento è l'agroalimentare e ha 1 milione e 650.000 lavoratori, di cui 1 milione e 400.000 sono operai, e quindi sarebbe opportuno in un settore come quello che io rappresento dove è presente lavoro nero, lavoro occasionale e anche forme di schiavismo, non dimenticarci della solidarietà del mondo del lavoro e non

immaginare che questo sia rappresentato semplicemente in un settore.

In Europa abbiamo di fronte una violenta trasformazione del lavoro: io ritengo che la sinistra, sia in Italia che in Europa, sia rimasta estranea – se non inerte – di fronte a tali trasformazioni, al di là delle nostre analisi sulla fine del fordismo oppure sulla frantumazione dei soggetti.

Un dato è certo e anche Rinaldini lo riprendeva: la grande fabbrica si sta ridimensionando, in alcune situazioni scompare; nella grande fabbrica dove si concentravano grandi masse di lavoratori, si appanna oggi la visibilità che c'era allora del contrasto tra capitale e lavoro.

Si scompone questo agglomerato operaio contestualmente alla scomposizione della tradizionale gerarchia di comando sul lavoro, il rapporto antico di sfruttamento sembra divenire appunto un appannamento del tutto immateriale, cioè una proprietà che sempre di più non ha un volto.

E poi stiamo tornando, cosa di cui stiamo discutendo da qualche tempo, purtroppo, a situazioni che ci ricordano il periodo tra l'Ottocento e l'inizio del Novecento come lo sfruttamento del

lavoro minorile, lo sfruttamento degli immigrati, il caporalato, gli infortuni mortali, ciò che io definisco semplicemente «la svalorizzazione del mondo del lavoro».

Questa onnipotenza – perché tale è – dell'impresa si manifesta su che cosa? Sull'efficienza del sistema pubblico, sulle privatizzazioni, quindi non solo un sindacato mercantile ma anche soluzioni mercantili nella scuola, nella sanità, nella previdenza ci portano a quello che diceva Friedman: meno spesa pubblica più profitti privati, più profitti privati più investimenti, più investimenti più crescita. Tutto questo che si può ottenere con la solidarietà e la rappresentanza del mondo di chi non sta nella stessa situazione, di chi sta bene, mi sembra molto lontano.

Se prima avevamo a che fare, quindi, con due soggetti con eguali diritti di cittadinanza che erano l'impresa e i lavoratori, oggi sono rimaste solo le imprese; questa credo che sia un'analisi importante anche in relazione alla nostra conferenza di organizzazione per valutare esattamente come la Cgil si adegua a una situazione che strutturalmente è cambiata.

Il modello sociale che si presenta sta nei fatti – io ritengo – già minando quella che si può definire l'architettura costituzionale

dello Stato democratico; il lavoro oggi in Italia è dunque un problema politico centrale, è il problema politico centrale del paese, e quindi dovrebbe essere il problema politico centrale delle forze di sinistra.

Oltre a Friedman vorrei citare Luthgarth, che ultimamente scrive «per dare scacco matto al lavoro salariato bastano poche mosse: fissare il salario minimo al di sotto della retribuzione media della manodopera non qualificata, tagliare il costo del lavoro tagliando gli oneri contributivi, abrogare la legislazione del lavoro» e dice inoltre che «negli Stati Uniti d'America già ci siamo arrivati». Tra l'altro egli definisce i capitalisti «brillante manipolo di teste» e i lavoratori «ritardati ansimanti».

Allora io dico: c'è bisogno di politica e di rappresentanza ma quando i lavoratori, come oggi, perdono la loro rappresentanza politica, la loro capacità di autorappresentarsi sul terreno politico, cessano di essere quella che noi definiamo classe libera e autonoma, una specie di sottoclasse funzionale che può divenire però immobilizzata in assenza del sindacato.

Quindi rappresentanza vuol dire riconquistare l'autonomia politica del sindacato, c'è un bipolarismo del sistema politico che è socialmente monco, tra l'altro la nostra esperienza storica

della Cgil che dalla matrice del comunismo e del socialismo e dall'interclassismo cattolico ha generato un modello unico non assimilabile nè a quello leninista (cinghia di trasmissione del partito), nè a quello laburista (partito del lavoro come proiezione del sindacato), fa della nostra scelta del sindacato confederale una esperienza unica che nessuno potrà, nè riuscirà ad assimilare in schemi partitici.

Il sindacalismo confederale, aggiungo, è diverso dal sindacato di mestiere, come c'era all'inizio dell'Ottocento, ma anche del sindacato di categoria, che oggi è cresciuto: si può definire un vero soggetto politico.

Perché soggetto politico? Perché propone, come un soggetto politico, la contrattazione nazionale, interviene sulla politica economica, sulla politica finanziaria e sociale, sul Mezzogiorno, sul fisco, sulla sanità, sulla previdenza, sull'occupazione e quindi è un soggetto politico autonomo dalle forze politiche.

Concludo con due semplici accenni su come si possa recuperare la rappresentanza sindacale attraverso una forte politica contrattuale. Io sono stato segretario dei chimici, oggi sono segretario del settore alimentare, sono presenti grandissime multinazionali, una di queste è la Nestlè, che fattura cinquanta

volte quello che fattura la Fiat, le aziende sono tutte uguali, sono quelle che io descrivevo prima. Quello che noi dobbiamo difendere insieme, senza balbettare e «senza se e senza ma» è il ruolo del contratto nazionale di lavoro. È indiscutibile. La categoria, la Flai-Cgil, se fosse costretta a scegliere, per imposizione non so bene di chi, tra i due livelli di contrattazione sceglierebbe il contratto nazionale di lavoro, non esistono alternative.

La fine del contratto nazionale di lavoro significa la fine della confederalità; il sindacato è nato nella difesa dei deboli e dei forti e tutto questo è racchiuso nel contratto nazionale di lavoro.

Noi abbiamo rinnovato un contratto, credo che sia interessante perché è il secondo contratto dell'industria dopo quello metalmeccanico: 56 euro era il conteggio preciso legato all'inflazione programmata, ne abbiamo ottenuti 108, abbiamo chiuso il contratto su due anni secchi, esattamente come le regole prevedono, il contratto non ha scambi.

Vorrei ricordare – quelle cose che richiamava giustamente Rinaldini – che in questo contratto le 48 ore non sono medie ma sono il tetto massimo, comprese le ore straordinarie, quindi non

c'è una media 70-30, 70-20, sono 48 ore massime.

Credo che questo possa aiutarci nella contrattazione aziendale, la quale non può essere sostitutiva di quella nazionale; io ritengo che nel rafforzare la contrattazione aziendale così come le imprese lo propongono, l'obiettivo normale sia quello di distruggere il contratto nazionale.

Nella mia categoria si fa molta contrattazione aziendale, riusciamo ad arrivare al 35%, nel Nord anche al 50-55%. Ma quel mondo che non viene rappresentato dal contratto nazionale, e nel contratto aziendale non sarà rappresentato perché non fa la contrattazione aziendale, chi lo rappresenta, quando e come?

Anche le ultime dichiarazioni, sull'abolizione dell'articolo 18, sulla proposta che considero risibile, ma non per questo meno pericolosa del contratto unico o del salario di ingresso, non aiutano a recuperare quella che io ritengo una parte fondamentale della confederalità, che è il rapporto con i lavoratori.

Antonino Regazzi, *segretario generale Uilm-Uil*

Il primo punto su cui vorrei soffermarmi è lo stesso con cui ha iniziato Rinaldini e cioè la crisi di rappresentanza sociale e politica.

Il secondo punto ormai mi pare che sia una questione abbastanza delineata. Con l'attenuarsi delle ideologie, con programmi di governo che in qualche modo si assomigliano in molte parti, pur essendoci ancora una destra e una sinistra – ma oggi i paesi ricchi si governano anche con programmi che in molti punti si incrociano –, mi pare che sia un fatto normale che anche il mondo del lavoro non sia più così vincolato, così attento, così fermo su un partito piuttosto che su un altro.

I dati dei voti che noi ogni tanto guardiamo mi pare che ci dicano questo. Sarebbe ben curioso che adesso il 30% dei lavoratori in tutte le elezioni votassero Berlusconi, è successo una volta e questo dato è destinato a cambiare in futuro, ma mi pare che sia un problema ormai con il quale dobbiamo fare i conti o perlomeno con cui le forze politiche dovranno fare i conti. Quindi si è andato delineando un movimento che si sposta di volta in volta, a seconda delle situazioni, a seconda

del governo degli anni precedenti, ed è un fatto moderno e normale anche per il nostro paese. Quindi io lo vedo e lo metto in questo percorso e non mi preoccupo più di tanto.

Invece, evidentemente, mi preoccupa più l'altra questione, cioè la crisi sociale, cioè il sindacato.

Sicuramente l'analisi è molto più larga e più profonda ma io mi soffermo su tre questioni: è da molto tempo che viviamo un'emergenza salariale e questo mi pare che oggi sia un problema che a lungo andare mette in crisi, mette in discussione, mette in dubbio, se il sindacato è in grado di tutelare i salari dei lavoratori.

La seconda questione controversa è quella della precarietà: sulla precarietà a mio avviso il sindacato non riesce a fare tutto quello che può fare. Io ho letto dei dati recentemente – non so se sono esatti –, la Spagna ha un tasso di precarietà che è tre volte quello dell'Italia (all'incirca), la Germania è di due o tre punti superiore, la Francia un punto, un punto e mezzo superiore, quindi nella nostra situazione tutto sommato, guardando questi importanti paesi dell'Europa, il tasso di precarietà è un po' più basso degli altri paesi.

E noi, però, continuiamo a litigare su questo argomento, continuiamo a discutere. La mia opinione è che bisognerebbe considerarlo come un fatto ineludibile ma che oggi c'è e bisogna provare a dare delle risposte, provare a governare questo fenomeno, perché se non si governa noi continuiamo a litigare tra di noi, portiamo nelle fabbriche diverse opinioni, ci dividiamo tra chi vuole tutelare i lavoratori e chi non li vuole tutelare, tra chi la pensa in un modo e chi la pensa in un altro e alla fine siamo noi stessi che ci facciamo male con le nostre mani.

Quindi io non voglio dare per scontato che questo sia un problema e come tale non ci si possa fare niente, ma che sia un problema vero e reale che non si affronta esorcizzandolo, ma provando a dare delle risposte concrete, nel limite delle risorse, delle possibilità che abbiamo, perché altrimenti la gente lo vive male.

Credo che in qualche misura siamo noi stessi che facciamo vivere male questo problema: l'insicurezza dipende anche da quanto noi siamo capaci di dare un minimo di certezza e un minimo di risposta concreta a un fenomeno che oggi c'è; quindi io penso che sia un problema vero perché comunque per chi ci

capita dentro è un problema concreto, è un problema vero e bisognerebbe trovare il modo di dare una risposta vera.

Io ho sempre pensato che la strada da percorrere fosse quella degli ammortizzatori sociali. Pur avendo un mercato del lavoro che sia il migliore possibile, pur avendo un governo abbastanza generale su questa materia, la via delle tutele, la via degli ammortizzatori sociali, poteva essere la proposta vera che in qualche modo avrebbe permesso di continuare a vivere ai lavoratori che ci capitano dentro – ai giovani ma anche a chi perde il lavoro – di essere in qualche misura tutelati, in qualche misura garantiti, di non perdere il lavoro di punto in bianco, per far loro capire che non sono sul lastrico perché ci sono dei sostegni, degli ammortizzatori che in qualche modo gli fanno superare un momento di difficoltà, un tempo di difficoltà.

Questa mi pare che sia una questione che noi abbiamo, che continuiamo a discutere, ma su cui, invece di trovare delle risposte sufficientemente omogenee, continuiamo a litigare. Mi pare che sia un modo per farci male, probabilmente avremmo bisogno di soffermarci un po' di più, approfondire l'analisi e poi trovare delle soluzioni, altrimenti c'è rischio che su questo noi continuiamo solo a farci del male.

L'altro problema è quello dell'autonomia del sindacato, dell'autonomia e dell'indipendenza, e qui faccio una battuta: l'impressione che io ho avuto è che con quest'ultimo Accordo col governo l'autonomia e l'indipendenza non siano state proprio del tutto salvaguardate.

Siamo partiti con qualche nodo su questa vicenda, con delle analisi abbastanza controverse, siamo andati a finire – io lo definisco così – in un imbuto e dopo da lì non se ne esce più e si è costretti a dare delle risposte; quindi io ho vissuto in maniera abbastanza critica questa vicenda, poi anche io vado a sostenere il «più testo», invece del «niente più testo». Però l'impressione che io ho avuto, per come ho vissuto questa vicenda, è che beni così importanti, così preziosi come quello dell'autonomia e quello dell'indipendenza in questa fase siano venuti un po' meno, e credo che sia una questione che probabilmente bisogna approfondire di più.

Non do e quindi non ho qui nè patenti e nè voti da dare; il sindacato confederale ha fatto questo accordo e quindi ognuno di noi adesso sta facendo l'assemblea. Questo, per esempio, in un momento del genere è un altro punto abbastanza critico, almeno dal mio punto di vista ovviamente.

L'altro problema è quello del contratto: io credo che oggi nel nostro paese ci sia ancora l'esigenza di un contratto nazionale, almeno guardando la categoria dei metalmeccanici mi pare un fatto scontato di per sé.

Ovviamente, come tutte le cose, probabilmente il contratto nazionale, il nostro, sicuramente andrebbe aggiornato un po', ci sono dei punti un po' vecchi ma credo che questo ce lo diciamo e già da un po' di tempo. Non abbiamo trovato la forza, il coraggio, la capacità di rimuoverlo e quindi questo lo dovremmo fare, però il contratto in quanto tale mi pare che sia ancora un punto fermo, un bene importante per tenere insieme la categoria, i lavoratori più fortunati con quelli meno.

Però qui c'è un altro punto: noi abbiamo inserito nel nostro sistema di contrattazione un secondo livello e questo è un altro punto critico della vicenda; io non lo so, un dato preciso qui non ce l'ha nessuno, ma se noi arriviamo a fare contrattazione al secondo livello per il 30-40% dei lavoratori, chi pensa agli altri?

Questo è un altro punto critico: pur difendendo il contratto nazionale, dobbiamo trovare il modo di fare la contrattazione di secondo livello per tutti, altrimenti ci raccontiamo un po' di storie, perché io faccio il contratto in Fincantieri e oggi c'è un

premio di 3.500 euro e c'è un altro lavoratore che non lavora per la Fincantieri che quel premio lì non lo prenderà mai, e ciò non è di poco conto.

Il contratto nazionale è un momento di insieme, non c'è dubbio, ma poi non basta perché poi passano quattro anni – due anni adesso –, insomma, non è sufficiente, a mio avviso.

Io credo che dobbiamo fare uno sforzo per inserire dentro il nostro sistema contrattuale un secondo livello di contrattazione: sarà imperfetto e non potrà che essere così, ma perlomeno sarà un momento in cui noi andremo a parlare con la gente, a ragionare con la gente, avremo qualche cosa da dire a tutte quelle miriadi di aziende che ci sono in giro per l'Italia – e sono moltissime –, dove noi non parliamo mai, perché poi non è vero che gli arriva il contratto, gli arriva solo qualche messaggio del contratto nazionale in quanto sono troppo dislocate. Sarebbe diverso invece se ci fosse anche un secondo livello di contrattazione fatto nella misura di quelle aziende, a livello territoriale, in modo tale che si possano coinvolgere e far capire che anche per loro c'è un qualche cosa che dal punto di vista salariale, li tutela, li mette più al sicuro.

Ecco, credo che questa sia l'altra partita che noi dovremmo

giocare e qui dovremmo fare uno sforzo per fare questo passaggio; poi capisco che dietro a questo discorso c'è anche chi pensa che il contratto nazionale non ci possa stare, però è qui che ne discutiamo. E quindi se noi siamo convinti che il contratto sia un bene, che oggi non è rinunciabile, se parlo di un sistema di contrattazione aggiornato, rinnovato, dove il secondo livello diventa importante, penso che ci misuriamo anche con chi pensa che invece questo sia un problema da superare.

Terza e ultima questione: probabilmente le differenze tra noi e gli altri sindacati europei sono ancora molte e pur tuttavia dovremmo provare ad accorciare queste distanze; noi siamo gelosi e orgogliosi del nostro sindacato, loro lo sono sicuramente del proprio e quindi da questo punto di vista partiamo pure alla pari. Però credo che qualcosa dovremmo fare perché sempre di più questo problema della mobilità e di avere dei salari che in qualche modo si muovano in maniera un po' più omogenea, tutele e diritti, è un problema che ormai acquista sempre più importanza. Io credo che nonostante ne parliamo da tempo, ogni qualvolta ci avviciniamo a questo problema, lo mettiamo in terza, quarta posizione anche perché

le distanze che solitamente misuriamo sono delle distanze ancora abbastanza grosse, notevoli e quindi alla fine finiamo per dire: «Vabbeh! Probabilmente un altro anno saremo più vicini e faremo qualche cosa di più!», ma le cose non stanno così.

Mi pare che noi siamo ancora abbastanza distanti da una condizione europea e qui bisognerebbe fare uno sforzo.

Il problema delle tasse: io penso che intanto se vogliamo aumentare i salari, da qualche parte bisognerà liberare delle risorse, perché se non liberiamo risorse da qualche parte i salari continueranno a soffrire. Poi per quanto riguarda la questione del raffronto o del paragone con i sindacati nordici o con i paesi nordici, in questo caso, è vero che loro hanno una tassazione oltre il 50% ma è vero anche che hanno un mercato del lavoro che è molto diverso dal nostro: sono al 50% del lavoro a tempo indeterminato; quindi il problema non è una questione per cui arrivo a dire che quella è la strada da seguire. Io penso che non lo sia, ma credo che sia quantomeno discutibile perché evidentemente vanno tante risorse allo Stato sociale, ma dobbiamo anche guardare quante ne assorbe. Noi pensiamo che sia più sicuro avere un mercato del lavoro, per esempio

come i metalmeccanici che sono oltre il 90% (il dato di Federmeccanica dice il 95% con contratto a tempo indeterminato) e mi pare che ci sia una bella differenza con un mercato del lavoro al 50%; offre più garanzie e qualche risorsa in più verso lo Stato sociale o offre più garanzie e un mercato del lavoro più sicuro.

Credo che sia una bella discussione da fare e in ogni modo credo che oggi il problema dell'emergenza salariale sia un problema reale. Io la penso così e poi sono sicuro che ci possono essere tante prove contrarie, quindi facciamo pure questa discussione ma oggi c'è un'emergenza salariale e la stiamo pagando in termini di rappresentanza sociale, il sindacato non fa più il suo dovere neanche dal punto di vista salariale e questo è grave perché questa è la prima questione che abbiamo, se non siamo più soggetto salariale si chiude, non c'è niente da fare, perché bisogna partire da lì, poi vengono le altre cose, altrettanto importanti – intendiamoci – come la sicurezza, le tutele, tutti elementi altrettanto importanti, ma se non siamo prima di tutto soggetto di contrattazione salariale non siamo niente.

Walter Cerfeda, *rappresentante Cgil presso la Ces*

Ho seguito davvero con molto interesse i punti che Rinaldini ha introdotto oggi pomeriggio sviluppando un'intuizione, un'idea di Claudio, sul come si spostavano le frontiere dei problemi che come sindacato oggi dobbiamo affrontare.

E quella che era una intuizione oggi è un grande bisogno – è stato detto.

Visto da Bruxelles – lo confermo – è un grande bisogno perché vi è una trasformazione, la cui velocità è impressionante.

Luciano Gallino stamattina parlava di un cambiamento avvenuto negli ultimi dieci anni, ma se guardate agli ultimi tre anni, i dati del mercato del lavoro, dei diritti contrattuali, hanno una velocità davvero straordinaria.

Allora, da qui voglio partire, il mio contributo sarà su questo crinale, capire che succede nell'economia reale.

Francamente mi appassiona di meno se c'è o non c'è una rappresentanza politica del lavoro, perché vista da Bruxelles e vista dall'Europa, non si trova quasi da nessuna parte nei paesi europei. Con una sinistra che oscilla tra la conservazione e

l'adattamento, la conservazione con cambiamenti già avvenuti o inarrestabili o puro adattamento ai processi che sono in corso.

Mi interessa molto di più vedere cosa posso fare io, qual è l'analisi che ho in testa e come attuarla, perché posso fare un'analisi giusta, ma se poi non dico come realizzarla, non sposto cioè poteri e deleghe nel luogo dove si esercita l'epicentro del conflitto, della trasformazione, rischio poi di dare dei giudizi banali o superficiali su quello che realmente è possibile fare davanti a dei processi che sono molto duri e molto concreti.

Quali sono questi processi? Guardate, uno può stare oggi a Torino, domani mattina a Madrid e dopodomani ad Amsterdam, a Londra o a Varsavia – a me capita di farlo – e i processi di deterioramento, di degradazione dei diritti sociali è pressoché identico ovunque. Per quanto riguarda la riduzione dei diritti contrattuali in Germania, il Contratto collettivo nazionale di lavoro rappresenta e copre meno del 50% dei lavoratori tedeschi, perché la clausola di uscita prevista da quella legislazione contrattuale più il diritto alla disaffiliazione delle imprese dalla Confindustria tedesca, della Bda tedesca, e alla non applicabilità del Contratto collettivo di lavoro ha portato nel

giro di pochissimo tempo alla copertura di meno del 50% di lavoro attraverso la contrattazione collettiva. Da qui il salario minimo garantito, ha una logica che tra l'altro esiste in 21 paesi su 27, in Europa, sotto forma di una soglia, di dumping sociale.

Abbiamo una discussione aperta, difficile, io personalmente non sono d'accordo su molti versanti ma ne capisco la ragione davanti a un dumping sociale che in Europa è impressionante, perché è vero pensare ai 50 centesimi all'ora del lavoratore cinese che citava Gallino, ma io guardo al lavoratore rumeno, come il più vicino: vedo che in Europa, nell'Europa dei 27, la distanza salariale tra il salario più basso e il salario più alto è di 1 a 17; il lavoratore rumeno prende 85 euro di salario base, mentre il salario più alto del lussemburghese, è 1.773 euro: come lo fermo il dumping?

Dappertutto in Europa, c'è un secondo grande versante di attacco ai diritti, c'è un cambiamento della protezione del welfare e l'allungamento, nella maggior parte dei casi automatico, dell'età pensionabile, non negoziata o confrontata. In Austria il governo ha applicato l'innalzamento di quattro anni all'età pensionabile davanti a uno sciopero generale del sindacato Dgb – primo sciopero dopo trent'anni di pace sociale

– ed è diventato legge.

Terzo, la precarizzazione. I dati sono davvero impressionanti, se si prendono i 27 mercati del lavoro europeo al 2003 e si prendono ad esempio tre figure (a tempo determinato, part time e lavoratori parasubordinati – falsi lavoratori autonomi), essi erano 64 milioni al 2003, oggi sono 104 milioni. Sono aumentati di 40 milioni in quattro anni e il lavoro a tempo indeterminato, che è il nostro punto di riferimento in Europa copre meno del 50% della forza lavoro europea (dati Eurostat).

C'è un cambiamento, che riguarda la genetica, il «dna» dell'Europa, e bisogna capire davanti a questo processo come è possibile reagire e quali politiche riusciamo a mettere in campo.

Il cambiamento è avvenuto perché è scoppiata la mondializzazione: l'Europa era molto più forte, distribuiva ricchezza nel momento in cui il mondo in realtà era statico, era basata sull'economia americana, su quella giapponese e sulla propria e ciò consentiva quindi di avere alte protezioni sociali perché la ricchezza la produceva nel suo mercato interno.

Poiché è scoppiata la globalizzazione a velocità sempre maggiore, negli ultimi quattro o cinque anni, è evidente che se

non vi è uno scambio reciproco tra i mercati dei diversi paesi e il mercato interno non è più sufficiente, si rompe il motore della ricchezza. Sta avvenendo questo e davanti al fatto che si interrompe la ricchezza europea – non solo italiana o tedesca o francese dico quella europea – la risposta prevalente che viene data dal sistema delle imprese e dal sistema istituzionale è un processo di omologazione.

Si dice, in sostanza, che la mondializzazione ha in realtà un solo modello competitivo possibile e che porta a questo processo di americanizzazione crescente del modello sociale europeo.

Come reagire? Io vedo due o tre grandi problemi sindacali da affrontare e nella misura in cui si è capaci di rispondere a essi di dare una risposta alla propria rappresentanza e magari di trovare anche una risposta alla propria forma organizzativa, ma se non si parte dai problemi non si arriva alla meta.

C'è un grande processo di straordinario potere dei mercati finanziari sulla economia reale, l'82%, quindi 820 imprese sulle prime 1.000 imprese europee capaci di competere sul mercato mondiale, global player come si dice in gergo, hanno il pacchetto azionario in mano a capitale finanziario. Il capitale finanziario è una straordinaria cosa che non conosce frontiere e

che chiede alle imprese redditività immediata: questo produce per conseguenza una mobilità straordinaria dell'impresa che non è semplicemente la delocalizzazione, è la frantumazione del ciclo produttivo, è l'idea di realizzare valore in tutti i punti – Francesco Garibaldo l'ha detto in maniera molto precisa nella sua relazione, ma io l'ho vissuta in chiave Volkswagen, nello scontro tra Germania e Belgio di qualche mese fa – che porta tutti i luoghi di produzione ad avere al centro il raggiungimento della massima produttività ottenibile con minore costo unitario possibile. In questa forbice è evidente che la mobilità dell'impresa diventa transnazionale e ogni impresa, anche se non si sposta, lavora con la testa sul mercato globale.

E allora il problema che ci si pone come sindacato oggi, sviluppando l'intuizione di Sabattini, è come si contratta questa mobilità che non è più nazionale, perché il mio potere di contrattazione ce l'ho in Italia ma la mobilità è transnazionale: se io non riesco a contrattare, è evidente che la condizione di lavoro non riesco a proteggerla e posso cambiare la mia rappresentanza in fabbrica ma non ce la faccio ugualmente se non sposto lì un potere. E come la nego questa mobilità dell'impresa? Come si negozia a livello transnazionale? Chi dà il

mandato? Come si firma, come si forma una delegazione trattante? Quando è valido un accordo transazionale – penso alla Thyssen-Krupp – e come si valida? Quando è valido? E ancora: c'è un valore giuridico oppure no? Rivendichiamo all'Unione europea di dare valore giuridico alla contrattazione transazionale oppure no. Il valore giuridico è importante perché soltanto con il valore giuridico posso mettere dentro una clausola di non regressione ed evitare che la contrattazione aziendale e le multinazionali possano poi deregolare i Contratti collettivi di lavoro a livello nazionale. Lì vi è un grande fronte.

Secondo grande fronte è il mercato del lavoro: c'è stata una discussione ben rappresentata – da Roccella in particolare – che ha sviluppato il punto sulla flexicurity, che è la discussione del rapporto fra flessibilità e sicurezza, è una discussione abbastanza bizzarra e paradossale ma attenzione a sottovalutarla, perché arriva.

Quando a dicembre i capi di Stato e di governo dell'Unione europea lanceranno le direttive sulle flexicurity, se non hai giocato prima la partita corri il rischio di arrivarci dopo.

Lì c'è una partita delicata in gioco, perché l'Unione europea vede – come è stato detto in questo convegno – la flessibilità

soltanto come flessibilità esterna. Io trovo inaccettabile che in tutta la discussione europea su flessibilità e sicurezza, non c'è mai un punto, un rigo che metta in valore la flessibilità interna, cioè la capacità di contrattazione nei luoghi di lavoro dei tempi, delle modalità,

delle competenze professionali e delle dinamiche salariali; noi abbiamo un'esperienza infinita in tanti paesi europei nella negoziazione che ha permesso la flessibilità. Ma oggi al centro non c'è la flessibilità interna, c'è quella esterna, cioè il diritto di licenziamento, temperato – si dice – con clausole di sicurezza sul mercato del lavoro per il lavoratore allontanato dal processo produttivo.

E qui c'è una discussione che è davvero difficile da comprendere perché se io do il messaggio che il licenziamento è più facile, è possibile, in termini collettivi e individuali, per le forme di sicurezza, per le politiche attive del mercato del lavoro, cioè per quello che riguarda tutte le indennità alla mobilità del lavoro, al sostegno del reddito, è evidente che per sostenere la sicurezza ho bisogno delle risorse necessarie. Non è un caso che la flexicurity funzioni perfettamente in Danimarca e in Svezia perché lì la tassazione media è al 53%, ma se io

sento la discussione in Italia come in tutti paesi europei in cui al centro delle politiche dello Stato e dei partiti vi è la riduzione delle tasse, mi domando con quali risorse si finanzia la sicurezza sul mercato del lavoro, e si rischia quindi che l'unico messaggio concreto che passa sia da una parte la concretezza reale del messaggio «sì a più facili licenziamenti» e dall'altra parte una sicurezza che rimane puramente virtuale perché, per quanto teoricamente giusta, non ci sono le risorse per poterla realizzare.

La discussione delicata e difficile sul mercato del lavoro europeo riguarda come cambiare il diritto del lavoro, perché quando vi ho detto prima che il lavoro a tempo indeterminato copre il 50% scarso dei lavoratori europei è evidente che io ho bisogno di modificare il diritto del lavoro per coprire anche gli altri lavoratori: se mi rimangono 27 mercati del lavoro europei, il dumping sociale è inarrestabile ed è così se ad esempio non fisso uno zoccolo di diritti – presi dalla Carta dei diritti fondamentali – uguali per tutti sul mercato del lavoro europeo. Quindi ho bisogno di spostare il tiro dalla flexicurity al mercato del lavoro e alle sue regole. E in più devo fare un'altra operazione: definire in chiave europea cos'è il lavoro

dipendente e cos'è il lavoro autonomo, perché in Polonia, in Ungheria, in Repubblica Slovacca, in Romania, in Bulgaria, a volte anche nei paesi della vecchia Europa, oggi le assunzioni avvengono a contratto individuale. Per lavorare in fabbrica in Polonia vieni assunto come operaio a contratto individuale come se fossi un lavoratore autonomo; e davanti all'esplosione del falso lavoro autonomo io ho bisogno non di una definizione solo italiana, spagnola, francese, ma di una europea, che definisca cos'è il lavoro dipendente e cos'è il lavoro autonomo, senza il quale il dumping è inarrestabile e quando arriva in Italia non lo fermi più, ti illudi di fermarlo, ma in realtà non lo fermi più.

Terza e ultima sollecitazione sul futuro: se la finanza comanda l'impresa e l'impresa è subalterna agli impulsi che riceve dalla finanza, come noi riusciamo a democratizzare la finanza? Perché finora noi abbiamo diritti contrattuali democratici e di informazione sviluppati nel corso degli anni per democratizzare l'impresa – se penso al lavoro di Claudio, una delle pagine più belle del suo lavoro è il Protocollo Iri – ma nel momento in cui l'impresa è subordinata e i poteri si spostano nel mondo finanziario, c'è un modo per democratizzare la finanza? Dopo aver democratizzato l'impresa, il capitale del lavoro in termini

collettivi può giocare un ruolo? Perché un fondo pensione deve essere identico a un rider come un fondo speculativo? Chi lo impone? E possiamo noi cercare di spingere a democratizzare, aprire qualche contraddizione in quel mondo attraverso la grande risorsa del capitale del lavoro che rappresenta un terzo del capitale finanziario?

Non basta semplicemente trasparenza e tassazione, è una risposta giusta ma non sufficiente. E cosa fai se ti vuoi spostare dove si spostano i poteri, se il sindacato vuol essere sensore davanti alle trasformazioni? Perché se non lo fai puoi anche aggiustare al tuo interno alcune politiche ma rischi di stare dentro a una fase declinante.

Enrico Panini, *segretario generale Flc-Cgil*

Carissime compagne e cari compagni, innanzitutto ringrazio Gianni Rinaldini e il gruppo dirigente della Fiom per l'invito che mi hanno fatto, un invito che rappresenta per me un onore e un'occasione importante, per come ho sentito questa mattina fare il punto sull'opera, sulla pratica di Claudio, come lo ha ricordato Rinaldini introducendo i lavori di oggi: sindacalista innovatore, dirigente inquieto, dirigente sindacale che ha saputo leggere per tempo alcune grandi trasformazioni e non certo l'uomo delle sconfitte, così come una parte della ricostruzione interessata, soprattutto un paio di anni fa, ha cercato di accreditare.

Le considerazioni che intendo svolgere lavorano da un lato sull'introduzione di Rinaldini, dall'altro riprendono uno dei punti di Claudio Sabattini, in particolare dell'ultima fase, quando intese dedicare una parte della sua vita – ahimé breve – alla scuola di formazione per giovani quadri e delegati della Fiom.

Io penso, come è stato detto da Rinaldini e da chi mi ha preceduto, in modo particolare da Walter Cerfeda pochi attimi fa, che i confini del nostro paese siano, per quanto riguarda il

lavoro sindacale e l'analisi di quello che sta accadendo, un ambito troppo angusto per capire i processi in corso. Certo non sono ancora rose e fiori, nel senso che non siamo di fronte a una ridislocazione compiuta, Gallino prima, Garibaldo poi hanno fatto intendere le contraddizioni che anche nella grande industria, nel grande capitale, sono presenti, ma siamo di fronte a fatti straordinariamente delineati. Rispetto a questo vorrei richiamare alla vostra attenzione due elementi: il primo è che occorre tenere presente che siamo in presenza di un grande processo di ridislocazione su base mondiale: la ridislocazione del sapere, della conoscenza, della ricerca di come si formano le nuove tecnologie, quindi del trasferimento fra la ricerca di base e l'innovazione, sta determinando da un lato nuove ricchezze, nuove spinte e dall'altro sta delineando immani povertà, peraltro in una fase dello sviluppo contrassegnata dalla denominazione «società della conoscenza» che non nasce dal fatto che ci sono le nuove tecnologie, ma che determina il fatto che oggi, anche nella merce più semplice, nel prodotto più semplice, c'è una quantità e un livello di conoscenza incommensurabile, incomprensibile, inimmaginabile, fino a poco tempo fa. Di fatto uno dei valori dei livelli trainanti dello

sviluppo della crescita o di uno sviluppo compatibile e sostenibile, come noi vogliamo e affermiamo nella nostra azione, sta proprio nel possesso e nel controllo, nel governo del sapere, della conoscenza, non solo come elemento di democrazia: ogni cinque anni raddoppia il patrimonio delle conoscenze del nostro paese e questo determina immediatamente i grandi scenari della cittadinanza e della non cittadinanza, della possibilità, da una parte, di governare il proprio futuro o di essere la persona che al massimo può fare un po' di zapping davanti a un enorme schermo televisivo, ma dall'altra ridisloca la possibilità di avere un'idea di sviluppo e di governo della vita sociale e produttiva all'interno di un paese o di un contesto più ampio.

Basti pensare, citerò solo due dati, che negli ultimi cinque anni 150 grandi industrie hanno trasferito i loro stabilimenti in India, non perché non vi è il sindacato o perché ci sono condizioni della manodopera che rasentano lo schiavismo, ma perché in India ci sono ambienti scientifici e tecnici tali da poter compensare una delocalizzazione di fatto in quel continente. Siamo in una situazione nella quale Cina, India, Corea, Giappone stanno investendo in termini straordinari per la

ricerca e l'innovazione.

«Ridislocazione» significa quindi avere o non avere gli strumenti per cambiare, nel senso di ridislocazione del sapere e della ricerca. E la guerra commerciale in atto nella conoscenza e nella disuguaglianza della sua distribuzione, è una delle sue basi principali. Peraltro questo tema è ben presente nel movimento che si è posto e sta ponendo l'interrogativo di «un altro mondo è possibile», e già a Seattle nel 1999 il tema del sapere era un tema sul quale ricostruire una cittadinanza mondiale.

E parlo qui a voi non solo per fornire un elemento di informazione e di analisi fondato e per altro non nuovo nel nostro sapere, ma perché la Fiom fu negli anni Sessanta l'autrice e la protagonista, insieme a Fim e Uilm con il contratto sulle 150 ore, di una delle due grandi riforme sociali che delinearono gli anni Sessanta e che io credo abbiano aperto una stagione straordinaria dell'innovazione e del protagonismo del nostro paese.

La scuola media unica (31 dicembre del 1962), il contratto che ha aperto la strada alle 150 ore e quindi alla possibilità di avere periodi retribuiti per frequentare la scuola, acquisire un titolo di

studio, innalzare i propri livelli di conoscenza, conoscenza per altro vissuta come fatto collettivo legato quindi al proprio ruolo e le proprie dimensioni. Quindi ridislocazione del sapere, della conoscenza, un appuntamento al quale il nostro paese in assenza di decisioni è tagliato fuori: noi abbiamo il 35% di diplomati in meno degli altri paesi europei a parità di popolazione scolastica, abbiamo il 30% in meno di laureati rispetto agli altri paesi europei a parità di popolazione iscritta all'università. Il nostro paese conosce sul versante della ricerca, in particolare della ricerca di base, una delle fughe strategiche, in particolare del settore privato, più consistenti conosciute nell'Occidente degli ultimi 25 anni, nel senso che sono state dimesse intere filiere di ricerca – le telecomunicazioni. Siamo in un paese che produce cellulari ma che non fa ricerca sulle telecomunicazioni. L'informatica, la vicenda dell'Olivetti, della quale certo non devo richiamare a voi né elementi di informazione e né elementi di analisi, la chimica e la farmaceutica prima ancora. Situazione che abbiamo in comune con altri paesi europei, con una diversità sostanziale, in altri paesi sono i governi che si pongono l'obiettivo di recuperare terreno su questioni strategiche anche per l'industria, anche per

il lavoro oltre che per il futuro, per capire e dare una risposta alle grandi domande che l'umanità si sta facendo rispetto a un mondo che, visibilmente, se non si inverte la linea di tendenza con decisione, è un mondo che almeno per gli esseri umani non ha un futuro lunghissimo davanti a sé.

Ed è sufficiente vedere oggi «Il Sole 24 Ore» che individua qual è la ricetta di Gordon Brown: ricerca, investimenti, insegnanti, solidarietà, sostegno. Mentre quello che stiamo facendo noi: 50 milioni di euro in più per le scuole private, il taglio o l'abbattimento degli investimenti per quanto riguarda la ricerca pubblica e per questo alla fine nel nostro paese è il sindacato a dover porre questi argomenti.

L'altro nodo sul quale richiamare la vostra attenzione, in un qualche modo completare il quadro che Rinaldini ha delineato nella sua comunicazione introduttiva, è il fatto che sempre più il mercato venga assunto come regolatore dei diritti.

Io penso, compagne e compagni, che il tema dei beni comuni, cioè dei beni indisponibili oggi a una regolazione di base sul mercato, sia una questione che va assunta nel nostro agire ben oltre alcune importanti iniziative; va bene sostenere questi temi sul terreno dell'acqua, sul terreno del sapere, ma nodo analogo

riguarda i servizi pubblici, quindi quei grandi apparati in grado di erogare in modo qualificato prestazioni che oggi si misurano sul versante dei diritti delle persone, dei diritti di cittadinanza.

Ma ci sono, e concludo, tre questioni sulle quali in modo conclusivo intendo richiamare l'attenzione e dare un contributo a questa importante discussione. Il primo – richiama a Claudio – parla a questi due giorni, parla alla nostra discussione, parla a una assoluta emergenza: «Europa, Europa, Europa». Abbiamo bisogno di costruire un sindacato di carattere europeo, il che significa cessione di poteri, significa individuare risposte alle domande che Walter Cerfeda poneva nel suo intervento.

Abbiamo bisogno di metterci a correre nel senso che abbiamo troppo terreno davanti da recuperare e contemporaneamente – io credo – anche d'assumere in modo condiviso una cultura che probabilmente metterà il nostro paese, la nostra esperienza, nelle condizioni di doversi misurare con la cultura e con l'esperienza degli altri movimenti sindacali dei paesi che compongono l'Europa. Io non vedo un'alternativa a questa scelta, semmai mi preoccupa il ritardo con il quale si può arrivare ad essa, noi come Cgil l'abbiamo sostenuta e sollecitata sapendo quali possono essere le resistenze, le lentezze che di

volta in volta si incontrano, perché stiamo parlando di scrivere pagine su terreni e settori nei quali ognuno di noi può essere anche sospinto in termini di contraddizione.

Secondo aspetto, noi abbiamo bisogno di aprire un grande lavoro di risindacalizzazione all'interno della nostra azione e del nostro dislocarsi.

Io non vedo nel termine «risindacalizzazione» alcun arretramento da ciò che è una confederazione, da ciò che sono categorie che lavorano all'interno di una confederazione, cioè la capacità di essere in grado di coniugare la difesa di diritti, la rappresentanza del mondo del lavoro dentro a una visione generale che porti a un progetto di trasformazione complessiva dei rapporti di forza. Ma è indubbio che di volta in volta in questa fase ognuno di noi possa essere sollecitato e spinto da un lato a trasformarsi in un grande patronato, in un momento nel quale la tutela collettiva rischia di essere messa in difficoltà in diverse situazioni nel pubblico come nel privato, più nel privato che nel pubblico – ma anche il pubblico non è esente da una serie di limiti e di questioni. Il rischio è che la tutela individuale possa essere uno degli strumenti con il quale si fa fronte a una difficoltà di aggregazione e di rappresentanza che

è più presente di quanto si possa credere.

Il fatto di dipingersi in un qualche modo o disegnarsi come un soggetto esterno che ritrova la propria identità, il proprio essere, la propria collocazione sostanzialmente fuori da sé, l'una e l'altra non sono in grado di fare i conti con una natura che va confermata, quella di essere un sindacato, e quindi rappresentare interessi, diritti, aspettative, sogni, prerogative.

Per fare ciò, il tema della rappresentanza, di chi rappresentiamo e di come oggi si è scomposto il lavoro in particolare, con questo processo di precarizzazione selvaggia alla quale stiamo assistendo, credo che sia un ineliminabile punto di partenza.

La terza e ultima questione riguarda il rapporto fra sindacati e partiti. Io penso, sono d'accordo con Rinaldini, sono d'accordo con Franco Chiriaco, che questo rapporto in questi anni sia stato sottoposto a grandi sollecitazioni e a grandi trasformazioni. È sufficiente fare i conti con il fatto che in questi mesi non c'è forza politica grande dell'attuale governo che faccia riferimento in termini espliciti al mondo del lavoro e quanto sta nascendo di nuovo preferisce fare riferimento a una generica figura di cittadino piuttosto che a quelle che sono la rappresentanza del lavoro in quanto tale. Io penso che a fronte

di questo processo un sindacato debba scegliere in modo particolare tre questioni.

La Cgil deve riconfermare la propria autonomia, autonomia che non significa indifferenza, che non significa alterità, ma significa ritrovare sempre le ragioni del proprio essere in ciò che si rappresenta, nella validazione democratica, nel fare delle proprie ragioni le ragioni sulle quali si interpretano i fatti, si esprimono giudizi e si assumono comportamenti.

La seconda, la riconferma, la rilegittimazione del superamento di una struttura sindacale per componenti, legata ai partiti con la stessa intensità e con la stessa radicalità che Bruno Trentin pose al gruppo dirigente della Cgil nei primi anni Novanta.

La terza questione, un ruolo sul quale il nostro sindacato è chiamato a riflettere, saltato il vecchio rapporto, non è riproponibile un altro rapporto che non tenga conto di autonomia, che non tenga conto di una struttura, di un sindacato che deve riflettere su di sé, organizzare la propria domanda, il proprio ruolo; d'altronde penso che i conti con una dimensione confederale più ampia, cioè la capacità di rappresentare il lavoro di nuovo come soggetto di trasformazione dei rapporti all'interno di questo paese e in

Europa, sia questione che si ripropone da un lato con la stessa radicalità che abbiamo conosciuto alcuni decenni fa, dall'altro richieda al nostro agire e quindi alla nostra capacità di interpretare e rappresentare i fatti, un salto indubbio di qualità perchè ciò che veniva fatto in un qualche modo prima, evitando nella mia interpretazione qualsiasi analisi o ricostruzione di mestiere che si svolge in parallelo, non è stato così. La nostra storia oggi ha bisogno di un sindacato, io credo, in grado di riproporre nel nostro paese e in Europa le grandi battaglie di civiltà e di diritti, perché il futuro con questa stessa etica che richiama a quella frase di Claudio che ogni tanto appare sullo sfondo di questa sala sia ciò che dirige il nostro lavoro e la nostra riflessione nei prossimi mesi.

Valeria Fedeli, *segretaria generale Filtea-Cgil*

Devo dirvi che ho condiviso e condivido il nesso di partenza della relazione di Gianni Rinaldini perché considero l'approccio che lui ha avuto, che è figlio anche di questa riflessione di questi due giorni, molto vicino all'esperienza con cui la mia categoria si è misurata dal 2001 in poi con la trasformazione, il cambiamento e la globalizzazione.

Ma, vedete, apprezzo particolarmente il taglio che unisce la parola «crisi», non alla dimensione numerica degli iscritti, ma «crisi» come elemento di necessità di riorganizzazione del sindacato, del suo cambiamento; quindi una sfida per il futuro, una capacità di leggere le trasformazioni, di porsi le domande necessarie di un sindacato, così come è nella tradizione del sindacalismo italiano confederale, e anche, in particolare, di un sindacato storicamente importante. È su questi elementi, come quello dei meccanici, che si pone costantemente un rapporto tra l'analisi e il «che fare».

Io considero il nesso con cui è partito Rinaldini un elemento necessario della riflessione, devo dire che mentre lui parlava pensavo alla discussione, che in questi anni a volte anche molto

in solitudine, ha fatto il sindacato tessile in Italia e in Europa.

Lo dico perché, vedete, nessuno ha le ricette, ma serve a capire perché c'è dato un orientamento nella trasformazione. Cosa ci manca? Perché non riusciamo? Da chi dipende o da quante cose dipende il governare questo cambiamento?

Allora, il secondo elemento su cui ho trovato un nesso che io condivido, è l'analisi di questa mattina di Francesco Garibaldi, nella quale questo nesso è dentro la riorganizzazione dei sistemi organizzativi delle imprese, accanto anche alla finanziarizzazione, non in esclusiva, ma dentro a quello che in troppi ancora – qui mi permetto di dirlo anche a Rinaldini – continuano a discutere riguardo la nuova divisione internazionale del lavoro. Io penso, per le analisi che abbiamo fatto e che fanno anche gli economisti, che la vera sfida oggi è con i mutamenti radicali nella globalizzazione, cioè con l'ingresso della Cina nell'Omc. Alla sfida del liberismo, del capitale libero, della riorganizzazione con un solo soggetto, va risposto con un sistema di competizione complessivo, cioè con un sistema di sviluppo e di rapporto tra tempi di vita e di lavoro e modello di sviluppo.

Attenzione a saperla guardare così, perché è il primo elemento

della nostra cultura confederale, della nostra storia che ci fa porre di fronte a questi cambiamenti non solo pensando «le produzioni vanno tutte in Cina». No! Quale produzione? Con quali caratteristiche intrinseche? Con quale logica dello sviluppo? Per esempio, con una logica eticamente sostenibile?

Non dipende solo dai modelli sindacali interni alle Organizzazioni, risindacalizzare e rideterminare un'azione sindacale di filiera italiana. Dipende da noi, anche se la filiera europea è un po' più complicata. Ma cominciamo almeno con il dirci che una discussione sulle filiere si potrebbe fare e si potrebbe, per esempio, anche qui, fuori dai corporativismi o dalle rigidità culturali e politiche dei gruppi dirigenti, cominciare a guardare che cosa si è scomposto nelle filiere della produzione e dei servizi internazionali e cominciare a dire che un primo passo possibile verso la confederalità è esattamente la lettura condivisa anche di un'azione che non consenta alle controparti di fare dumping.

L'assenza di regole, qui come nell'armonizzazione europea, è uno dei più grandi ostacoli che abbiamo, ed è un problema che persiste anche fra di noi. Non decidere insieme sindacalmente come stiamo, qualità e quantità nei rinnovi dei contratti

nazionali, è un punto di debolezza.

Il tema dell'internazionalizzazione ci pone una responsabilità nei rinnovi contrattuali nazionali perché per renderli vivi ci sono punti di questa lettura che non si possono affrontare da soli, perché non lo fa solo una categoria, solo un pezzo o solo un territorio, ma bisogna avere un'idea condivisa, confederale, unitaria per stare in campo.

E non c'è solo fuori di noi, come diceva Rinaldini, una crisi più estesa della rappresentanza e del ruolo del sindacato, ma dentro alle cose che diceva Cerfeda: quello che c'è in gioco in Europa è la cultura e il modello sindacale confederale italiano, noi siamo un'anomalia, lo abbiamo misurato all'ultimo Congresso della Ces: questa questione del salario minimo – che è una risposta sindacale, forse necessaria ai differenziali interni – ha in sé un'idea che non è la nostra pratica storica di sindacato confederale, cioè di un sindacato che sa tenere insieme l'esigenza dell'oggi, del qui e del dove si determina una condizione materiale, con un'idea più lunga, più di medio periodo, quindi progettuale.

Questo è un terreno di differenza, in Europa, ma l'altro elemento che dobbiamo assolutamente intrecciare quando si

vuole rispondere a queste contraddizioni, è che non c'è una risposta nazionale. Dire questo, per la nostra storia e per le analisi che venivano fatte, vuol dire porsi anche in un terreno dialogante e non sempre vincente a modo nostro, con le esperienze sindacali, le culture e le pratiche sindacali europee. Dire che bisogna rispondere con l'Europa vuol dire misurarsi e innovarsi. Come? È complicato, tant'è che c'è un'articolazione persino nelle federazioni a livello europeo ma non c'è dubbio, ce lo può riconoscere Cerfedà: sia la Federazione dei meccanici che la Federazione dei tessili, in particolare in questi anni, si sono mosse su questo terreno, chiedendo una discussione vera su questo aspetto, perché noi sappiamo che se non preveniamo, se non facciamo una lettura che incroci queste esigenze, facciamo perdere la nostra gente, qui e ora, ma una risposta che riguardi soltanto il qui e l'ora è una risposta ovviamente parziale, seppur necessaria; mai abbandonare neanche un primo pezzetto del traguardo, ovviamente, come sani sindacalisti, ma c'è un elemento che deve guardare un po' più in là. Allora io credo che la lettura sindacale delle risposte, delle trasformazioni, è un elemento da fare.

Io sono molto d'accordo con Rinaldini su questo argomento e

qui c'è il ruolo assolutamente decisivo del contratto nazionale, in termini economici e in termini di diritti, ma io dico una cosa in più, questa è la nostra esperienza, è la nostra discussione interna, aperta a ogni confronto e anche a modifiche di opinioni. Io credo però che il nostro contratto nazionale, con la nostra storia, assuma il terreno di essere un contratto che si armonizza in Europa; lo difendiamo come contratto nazionale, così come dice Rinaldini. Io sono d'accordo se si risponde in modo alternativo al salario minimo che ci propongono gli altri 24 paesi: questo è il tema.

È un tema a cui non possiamo sfuggire e allora su questo credo che anche un impegno, una modalità nella nostra riorganizzazione sindacale, che tenga insieme il contratto nazionale con le politiche sindacali, con i paesi più significativi in Europa, sia un terreno fondamentale. Non entro nel merito ma voglio dire che non so – lo dico francamente non perché sono coinvolta in un'altra scelta del congresso della Cgil – se il sindacato dell'industria è anche un altro terreno di forza; io so che il primo terreno di forza è una risposta – come diceva anche Rinaldini – delle filiere produttive, per esempio, cosa non nota magari in Italia agli studiosi attenti. Il settore tessile

complessivamente (tessile, abbigliamento, cuoio, calzature e occhiali) è il primo cliente dell'industria concreta della chimica italiana, quindi in realtà questa scelta che ha fatto il congresso della Cgil, spero non sia stata motivata dalle questioni economiche, perché sarebbe offensivo nei confronti delle 700.000 lavoratrici – in particolare – e lavoratori; penso invece che sia stato figlio di questo ragionamento, di una risposta di filiera o di avvio, ovviamente, ma certo non basta. E, quando decidiamo di spenderci – e io penso che dobbiamo farlo – per il contratto nazionale anche su un modello di cultura sindacale confederale, attenzione a non assumere modelli, che si stanno affermando in Europa, del sindacato dell'industria, come quello che si sta magari affermando nel sindacato internazionale. Non assumere quei modelli oggettivamente come risposta veloce, semplificata, che non ci fa però affrontare il tema delle filiere e delle responsabilità delle case madri che ciascuno ha per un modello nuovo anche di contrattazione transnazionale.

Ma a tutto questo c'è anche un «che fare» nostro: sono d'accordo con Rinaldini, ci sono sirene in questo dibattito di riorganizzazione politica in Italia che allarmano il sindacato, mai subirle. Penso che comunque la rappresentanza politica per il

mondo del lavoro sia una necessità, se noi vogliamo fare il sindacato e non un altro mestiere: per questo bisognerebbe stare in campo con autonomia, progettualità, forza, esattamente per incidere – per quanto possiamo fare – sui processi generali di riorganizzazione. Non c'è dubbio che siano due mestieri diversi e distinti ma non indifferenti, ma per rafforzare l'autonomia – so che è complicato, so che è difficile, ma è figlio dell'analisi che in questi due giorni avete fatto, figlio di quell'intuizione di Claudio Sabattini, non lo voglio strumentalizzare perché appunto ha ragione Rinaldini a dire: «Basta, discutiamo con la Fiom di oggi, non quella di ieri» – l'intuizione è sul terreno su cui la globalizzazione ci pone problemi, problemi anche di maggiore unità. Quali sono le ragioni dell'oggi, per quella divisione che nacque sessant'anni fa – fra un anno – nel 1948? Discutiamone. Io non sono per l'automaticità, sono per porci delle domande, ma mi piacerebbe che nel prosieguo – non parlo della consultazione – dell'attività necessaria a governare dal punto di vista del valore del lavoro i prossimi mesi, ci fosse questa discussione fra di noi, non con altri, ma dentro Cgil, Cisl e Uil. Sono anche d'accordo che una delle prime regole da decidere unitariamente – sarebbe un

primo passo – è che l'autonomia si coniuga con un processo di valori ma anche con due processi di regole: le regole dell'autonomia e le regole anche della democrazia sindacale.

La dico così, in fondo c'erano in campo delle commissioni su questo, ma attenzione a non cogliere anche per la nostra gente un immaginario significativo a cui la globalizzazione ci chiede risposte; la tutela dell'oggi, della nostra gente, la sua prospettiva ci chiedono risposte, ci chiedono di non far passare il 2008, a sessant'anni da quella rottura, senza almeno discuterne.

Io credo che la discussione sia uno strumento di confronto che ci apre necessariamente a una condivisione dei processi che qui in modo straordinariamente attuale è stato fatto.

Voglio chiudere con un punto di personale riconoscimento che voglio fare qui davanti a tutti voi a Claudio Sabattini, quando nel 1996 la Segreteria della Cgil di allora mi propose di andare dalla funzione pubblica ai tessili. In quel Congresso ebbi modo di fare una lunga discussione con Claudio. Claudio fu l'unico segretario della Cgil che mi disse: «Se tu accetti di andare ai tessili, io ti do solo un consiglio: passa i primi mesi a guardare davvero e a parlare davvero con la gente che sta nei luoghi di

lavoro, a conoscere davvero cosa contrattano lì le donne e gli uomini; quando hai imparato cosa c'è lì sarai in grado anche di rappresentarli». Un insegnamento che credo di avere, insieme al mio gruppo dirigente e ai delegati della Filtea, praticato.

Conclusioni

Guglielmo Epifani, *segretario generale Cgil*

Vorrei provare a fare qualche riflessione sulla base del ragionamento che Gianni Rinaldini ci ha offerto nella discussione di oggi. Naturalmente una discussione di tale livello e di tale profondità richiederà, in seguito, altre sedi e altre occasioni per essere approfondita, perché siamo in presenza di alcuni nodi strategici di peso assoluto.

Condivido il punto di partenza dell'analisi di Rinaldini, quello per cui afferma: «Siamo in una fase, in una stagione della vita del mondo, in cui il liberismo appare sostanzialmente egemone»; con una forza cioè talmente estesa da informare di sé molte cose, fino ad arrivare a provare a informare di sé e dei propri valori le formazioni politiche e le organizzazioni di rappresentanza sociale, cioè i sindacati.

Io penso che ci sia molto di vero in questa tesi. Penso addirittura che vada intesa in termini ancora più radicali, nel senso che il rapporto tra il liberismo, come cultura egemone, i partiti e i sindacati, in realtà si colloca all'interno di un

problema ancora più grosso ed essenziale: e cioè nel fatto che il liberismo di oggi tende a superare non solo le prerogative degli Stati nazionali, ma anche di tutti i poteri regolatori a livello internazionale, e quindi a mettere in discussione i capisaldi fondamentali dell'Ottocento e del Novecento relativamente alla democrazia rappresentativa, al potere e al mandato che i cittadini e i popoli conferiscono ai propri Parlamenti e ai propri governi.

Da questo punto di vista il rapporto con i partiti e i sindacati è funzione di questo problema più grande. Non è necessario andare molto lontani per vederne alcune conseguenze: basta pensare alla nostra Europa. Noi siamo dentro un processo che non riesce assolutamente a uscire dalla palude tra quello che eravamo e non siamo più e quello che bisognerebbe diventare e non riusciamo a diventare. La stessa configurazione dell'Unione europea di oggi appare straordinariamente fragile di fronte a un processo forte come il liberismo di oggi, perché l'Europa non riesce a essere né uno Stato sovrano, né una federazione di Stati sovrani: siamo una semplice unione a cui non corrisponde una base, un mandato, una verifica democratica, in grado di attribuire all'Unione europea poteri efficaci e democrazia. Fino

al punto paradossale di avere, unici al mondo, una Banca centrale che è giustamente autonoma, che però è sostanzialmente sottratta da qualsiasi tentativo o anche possibilità democratica di condizionamento positivo.

A me ha molto colpito la differenza tra la nostra Banca europea e la Federal reserve americana sulla questione della crisi finanziaria dei mutui; lì addirittura si è riunito una specie di Consiglio di gabinetto formato dal presidente della Federal reserve, dal presidente degli Stati Uniti d'America, e dal ministro dell'Economia degli Stati Uniti d'America, cioè con due autorità che nel bene o nel male hanno un mandato democratico. Da noi la Banca centrale europea ha agito sostanzialmente al di fuori di qualsiasi concertazione. In seguito Sarkozy ha piegato questa critica a fini interni, ma non c'è dubbio che il problema che avevamo posto anche noi prima, al Congresso della Ces, di fronte a un fatto di questa gravità, fa emergere con chiarezza che non si può affidare la scelta monetaria unicamente alla tecnocrazia della Banca centrale europea, con il risvolto che gli Stati Uniti d'America riducono i tassi di interesse per favorire la ripresa dalla crisi finanziaria, mentre da noi non si capisce se nel prossimo settembre la

Banca centrale continuerà a innalzare i prezzi oppure li abbasserà, con conseguenze sul valore dell'euro.

C'è, dentro a questa questione delle trasformazioni, un rapporto molto forte tra il liberismo inteso come apertura del tutto inedita dei mercati, che tentano di superare regole, principi regolatori, funzione di Stati sovrani, e questa dimensione che sta assumendo il capitale finanziario.

A questo proposito ne ha parlato Cerfeda in maniera molto forte, e anche qui devo dire che impressiona la dimensione finanziaria sui derivati dei mutui. Nel vedere una cifra di quelle dimensioni soltanto per giochi speculativi – non sto parlando di tutto il montante delle risorse finanziarie – ma soltanto di quello legato a quei giochi speculativi, ci si rende conto che se si apre una crisi sui giochi speculativi, su quella dimensione di massa finanziaria, quella è una crisi che trascina tutti a fondo, e non è vero che può limitarsi unicamente a un punto del sistema. Questo dovrebbe rappresentare un punto di riflessione per tutti, mentre le banche centrali, comprese le nostre, non sembrano prestarvi attenzione. Quando la distanza tra il valore dei beni e dei servizi prodotti, diciamo tra il pil mondiale e il volume dei mezzi finanziari diventa così sproporzionato (in relazione da 1 a

10.000, per essere chiari), quando cioè la circolazione di finanza, di denaro, di moneta, è così estesa, è ovvio che si arriverà a un punto in cui qualche corto circuito ci sarà.

Non si può capire l'attacco allo Stato sociale, allo Stato sociale pubblico, ai servizi locali pubblici, se non ragionando su questa massa sproporzionata di risorse che ha bisogno di trovare, allargandosi via via ad altri paesi o ad altri continenti, spazi sempre più grandi sui quali intervenire, sui quali alimentare profitti. Ma arriverà un punto in cui fare denaro solo attraverso denaro non sarà più possibile, e quindi il rapporto tra questa dimensione finanziaria e la collocazione e il valore dei beni o dei servizi prodotti giocoforza dovrà diventare più compatibile.

Pensiamo soltanto per un momento a che cosa accadrà, come già sta avvenendo, quando i cosiddetti fondi sovrani, cioè fondi non più gestiti dai mercati finanziari ma direttamente da alcuni Stati, saranno liberi di muoversi nel mercato con l'occasione e la possibilità di comprare questa o quella azienda. Qui non siamo di fronte soltanto a grandi operazioni finanziarie, siamo di fronte a leve finanziarie che i singoli Stati potranno muovere per comprare questo o quel settore industriale, questo o quel settore strategico, per condizionare in questo o in quel modo le

realtà sulle quali c'è interesse.

Naturalmente, per fortuna, una tendenza come questa apre contraddizioni crescenti, probabilmente anche al di là di quello che noi oggi siamo in grado di vedere. Se così non fosse saremmo di fronte a un destino già scritto in cui tre quarti dei problemi di cui stiamo parlando non avrebbero soluzione; mentre io penso, come è sempre avvenuto nella storia del mondo e nella storia dell'economia degli ultimi due o trecento anni, che le contraddizioni crescenti che questi problemi generano, aprano degli spazi, delle resistenze, e delle contraddizioni che già cominciano a essere visibili. Non è necessario uscire dall'Europa per vederli, o parlare dei limiti ambientali dello sviluppo, che pure sono temi fondamentali; è visibile già dal fatto che sempre più Stati nazionali, quelli che sono privati di potere, dicono: «No, cari fondi finanziari, queste imprese, questi settori, per noi sono strategici e non si toccano».

È il caso della Francia: si dirà che la Francia è anche un po' protezionista, però è anche il caso della Germania che comincia a trovare le modalità attraverso cui il libero mercato, in realtà, per alcuni settori o per alcune attività, non è più così libero. Se

la Germania non privatizza la Nivea, che è di proprietà della città di Amburgo, e si tiene stretta la proprietà di un'attività che fa creme – che non rappresenta certo un settore strategico – è perché esistono resistenze a questo tentativo di colonizzazione, di spoliazione.

Una seconda contraddizione si mostra sulla contendibilità. Giavazzi tutti i giorni sul «Corriere della Sera» ci spiega quanto è bella la contendibilità delle imprese, ma lui vede un mercato che non c'è perché, in Europa come in Italia, in realtà, non appena è possibile, la contendibilità non te la danno, se la tengono. «Il Sole 24 Ore» è contendibile? L'hanno messo sul mercato in modalità tale che chiunque può arrivare e comprarselo? Ma neanche per sogno. Tutte le operazioni attorno alla Telecom non sono fatte per altro, se non per non renderla contendibile e, contemporaneamente, mantenere un nocciolo duro; e potrei continuare con altri esempi.

Terza contraddizione: la reciprocità. Un liberismo funziona se «quello che vale per te, vale anche per me», ma se io faccio un'operazione in cui apro un mercato e un altro paese chiude quel mercato, quanto può durare questo gioco per cui il più forte si prende il più debole e il più debole accetta per sempre

di offrirsi al più forte? È evidente che arriva un punto nel quale anche il più debole comincia a dire: «Adesso basta», perché un mercato fatto di reciprocità che non sono uguali e non sono simmetriche non può funzionare.

O, su un altro versante, il rapporto commerciale con la Cina: fino a quando si può immaginare di aprire i mercati quando poi le ragioni della concorrenza cinese sono così sleali rispetto ad alcuni diritti fondamentali – penso – alla democrazia sindacale, alla libertà sindacale, al rispetto del principio dell'etichettatura e della tracciabilità dei prodotti?

Oppure, ancora, un'altra contraddizione del tutto inedita: chi avrebbe immaginato fino a poco tempo fa che l'euro sarebbe diventata la moneta più forte al mondo? E chi può dire che cosa sarà il mondo di domani, dove avremo tre grandi monete: il dollaro, l'euro, e presto lo yuan? E che cosa vuol dire avere un mondo con tre monete forti? Questo è un fatto che nella storia dell'umanità non si è mai verificata, perché c'è sempre stata una sola moneta egemone: la sterlina inglese, quando l'Inghilterra governava il mondo; poi il dollaro; per un periodo il marco tedesco, quando la Germania era l'economia principe dell'Europa e del mondo; infine di nuovo il dollaro; oggi

potrebbe essere l'euro e domani lo yuan; ma anche le contraddizioni sulla sovranità e il peso delle monete aprono contraddizioni.

Mi fermo qui solo per dire che rispetto a questi processi ci sono fortunatamente contraddizioni nelle quali il lavoro politico, sociale, di rappresentanza è possibile. Aggiungo solo che c'è un parallelismo, come Rinaldini ha notato, tra la dimensione di questi problemi, l'assenza di regolatori universali (un vero Fondo monetario internazionale, una vera Organizzazione mondiale del commercio, una vera organizzazione di tutela dei diritti dei lavoratori, dell'infanzia e delle donne) e quello che avviene sul terreno della corsa agli armamenti e della guerra. Così come in tutti i paesi ci sono industrie strategiche, tutti i paesi stanno accrescendo la propria industria bellica, la stanno alimentando; contemporaneamente i grandi regolatori internazionali – l'Onu, tanto per dire il principale – vengono resi privi di potere, privi di efficacia nella risoluzione delle controversie internazionali; il che porterà in futuro a immaginare solo l'uso del conflitto e l'uso della guerra per dirimere questioni che la politica e la responsabilità generale non riescono ad affrontare.

L'altro aspetto di questa cultura del liberismo è quella che io chiamo la spietatezza del mercato nel tempo di oggi. Il mercato è sempre stato un po' spietato, ci sono fasi però in cui il mercato è diventato veramente aggressivo: penso al mercato delle origini, quello che strappava la terra agli agricoltori per fare i pastori, quello che strappava le persone alla loro vita per concentrarle nelle grandi filande tessili nell'Inghilterra dell'Ottocento e potrei continuare.

Ci sono state però anche fasi in cui il mercato in qualche modo «si è umanizzato» poiché, per le condizioni stesse dei prodotti, dei processi, si è mostrato, in quel determinato periodo, necessario; e si è accompagnato da strumenti di regolazione, tra cui il più importante di tutti è certamente il welfare state; ma anche le funzioni dello Stato nazionale o, se volete, anche il sindacato, che da questo punto di vista è regolatore, per una parte, delle logiche e delle dinamiche che il mercato introduce.

Oggi però, sui punti esposti alla competizione internazionale, il mercato è tornato a essere spietato e la finanziarizzazione a breve, quella che ti dice: «Non mi interessa quello che fai, l'importante è che mi dai un rendimento annuo dell'8%, del 10%, del 12% e che sia crescente», è un tipo di intervento del

capitale finanziario sul processo produttivo, sul processo commerciale, sull'innovazione di prodotto e di processo, che genera oggi problemi giganteschi all'interno dei quali si può leggere tutto. Si può leggere perché i cicli produttivi si spezzettano, perché la Vodafone decide oggi, quando non aveva mai provato a farlo, di cedere un pezzo del suo ramo d'azienda, quello più basso, 1.000 lavoratori su 20.000 in Italia, e non perché c'è la volontà di colpire i lavoratori o il sindacato, ma perché, in un mercato così difficile come quello delle telecomunicazioni, o ci si concentra fortemente sul prodotto e si investe sulla ricerca anche a costo di lasciare attività cosiddette secondarie, oppure si corre il rischio di non farcela.

Il risultato poi qual è? Che si forma un core business fortissimo nel quale si concentrano occupazione e investimenti di qualità e tutto il resto lo si lascia per strada.

Il problema di oggi, da cui derivano una parte dei problemi sulla precarietà e il problema di come ricomponiamo la filiera, sta nel fatto che, per essere onesti tra di noi, il punto più delicato delle scelte del governo di centrodestra, anche in materia di mercato del lavoro, prima ancora di tutti i titoli dei punti di cui solitamente parliamo riguardo la Legge n. 30, è esattamente

questo: avere reso possibile, senza vincoli, ciò che il precedente Codice civile, per sessant'anni, aveva impedito e cioè che l'impresa, anche senza una motivazione tecnica o produttiva, possa separare, cedere, o scorporare questa o quella parte d'azienda. Si parla di staff leasing, ma è chiaro che lo staff leasing può avere un senso solo se la normativa lo rende possibile, altrimenti è praticamente impossibile usarlo e così potrei dire sugli altri strumenti del mercato del lavoro.

E questa modalità, oltre a indebolire oggettivamente e soggettivamente la tenuta solidale del mondo del lavoro, mette e finisce per mettere una parte di lavoratori più qualificati al riparo rispetto a una massa più numerosa di lavoratori che avrà sempre meno conoscenze, sempre meno potere, sempre meno professionalità, sempre meno libertà, sempre meno possibilità.

In questi processi si può riscontrare anche l'affermazione di quella pericolosissima forma culturale che è l'individualizzazione spinta: il modello dell'individuo, e non del cittadino, non del cittadino che pur essendo persona individuale è titolare di diritto, ma solo l'individuo in quanto tale.

Da questa prospettiva si può leggere l'attacco alla contrattazione collettiva: il tentativo, in una parte dei paesi

europei, di aprire tutti i contratti individuali al posto delle assunzioni, e, in questo modo, di far saltare l'idea del rapporto di lavoro dipendente.

All'interno di questo quadro si colloca anche il senso di sfiducia dei lavoratori, dentro le fabbriche, i quali accanto al malessere, si sentono anche sfiduciati nella possibilità di risolvere i problemi e quindi si chiudono nel proprio individualismo con modalità del tipo «penso innanzitutto a risolvere i problemi che mi riguardano».

Per questo noi che siamo il sindacato nato sulla solidarietà, sulla confederalità, noi che o siamo questo o non lo siamo, abbiamo i problemi e le sfide di cui stiamo parlando. Non è vero che questo modello è incompatibile con qualsiasi forma di sindacato, questo è un modello che entra in rottura, in contraddizione con la nostra idea di sindacato, perché il sindacato aziendalista, il sindacato corporativo, non serve oggi come all'inizio del Novecento non serviva il sindacato di mestiere.

La vicenda della General motors, dello sciopero contro quella specie di welfare modulato unicamente sulla dimensione aziendale e verticale è significativo perché mette in luce la

contraddizione massima: per anni quello è stato il modello vincente dell'industria fordista americana, oggi non lo può più essere perché concentrare lo Stato sociale all'interno dell'azienda, rende impossibile affrontare quei problemi che nella fase di espansione della competizione si presentano.

Voglio solo aggiungere che, sempre ragionando nello schema «contraddizioni e problemi», si può vedere come anche la tendenza dominante ha per fortuna dei limiti, delle controindicazioni, e dei valori che vanno in un altro senso: non c'è infatti solo la delocalizzazione che si sposta, oggi già in Romania non va più nessuno, una parte torna indietro, chi vuole avere salari più bassi deve andare in Moldavia o va ancora più in là; ma c'è, per fortuna, anche qualche ciclo di produzione che ritorna: se la Cinquecento dovesse andare a Termini Imerese sarebbe un segnale esplicito rispetto a tendenze di mercato che mirano sempre a delocalizzare, che ci possono essere ragioni obiettive e soggettive per cui vale la pena tornare indietro.

Ci sono pezzi di settore, la Brembo per esempio, per restare sempre in ambito metalmeccanico, per cui una parte di componenti che si facevano fuori magari può tornare. C'è una

parte dell'industria metalmeccanica lombarda che ha delocalizzato funzioni di qualità e che oggi, per difendere funzioni di qualità, ritorna indietro.

C'è un rapporto con il territorio che ci può aiutare. Oggi la dimensione territoriale è un tentativo di produrre una modalità differente di qualità della competizione. Quello che offre l'habitat naturale, il territorio, non lo può offrire il mercato internazionale e questo riguarda una serie di problemi e di processi del settore manifatturiero, una serie dei processi delle filiere agroindustriali: non è che il Barolo lo possono fare in Australia, il Barolo lo fanno solo qui.

È il legame tra il prodotto, il territorio, la qualità, e l'identità del territorio che dà una forza che nel passato non c'era.

La stessa precarietà utilizzata per dividere i lavoratori, arriva a un punto in cui si ritorce contro il processo di proletarizzazione o di precarizzazione spinta, perché non è vero che l'affidabilità di alcuni sistemi non solo produttivi, ma anche di servizio connessi all'impresa, può essere agita unicamente con dosi di precarietà crescente; l'affidabilità del servizio, la qualità del servizio, il

rapporto con l'utente, arriva a un punto in cui la condizione della precarietà permanente ostacola, si oppone, a una parte consistente di qualità di servizi che oggi vengono utilizzati nei confronti delle imprese.

Anche la questione sulla quale la politica non solo in Italia ritorna, cioè il rapporto del primato del consumatore sul lavoratore e sul produttore, non è vero che è così forte come normalmente viene sviluppata: pensate soltanto che nell'Unione europea si privatizza e si aprono i mercati nei settori manifatturieri, ma in tutto il settore dell'agricoltura o in tutto il settore dei servizi chi può se li tiene.

Un'operazione delle tasse come quella fatta dalla Merkel che riduce di 6-7 punti percentuale la tassazione sul lavoro e sulle imprese e la scarica sull'imposizione indiretta, non aiuta il consumatore e questo la dice lunga sulle false coscienze che si producono: si parla di centralità del consumatore e si fanno politiche, anche fiscali, che contraddicono e contravvengono a questa verità. Il che vuol dire che dentro questa cultura c'è anche un dato di falsa coscienza visibile che spesso trasforma la realtà in un'identità immaginaria e virtuale nel tentativo di ricomporre tramite essa quello che non riesce ad affrontare o a

destrutturare attraverso la condizione reale.

L'altra resistenza, la più forte, riguarda il sistema di welfare. Perché se è vero che provano a demolirlo, che provano ad attaccarlo dalla sanità all'istruzione, dall'acqua fino ai beni fondamentali, è vero anche che i cittadini reagiscono. Il welfare può parlare ai migranti, il welfare è l'unico che può parlare a una società flessibile e in mobilità. Il welfare è universale. Le altre forme di welfare privatistico non hanno fortunatamente gli spazi, le risorse, la forza per imporsi su un modello efficiente e qualificato di welfare ed è per questo che il punto di attacco, anche di difesa e qualificazione del welfare deve per forza essere la formazione e l'investimento nell'istruzione e nella ricerca, perché è questo che qualifica un punto di resistenza della funzione del welfare che nessuna logica di mercato è in grado di fare meglio di quello che può e deve fare il sistema pubblico.

E dentro questo io leggo l'attacco al sindacato confederale. Rinaldini ne ha parlato implicitamente, ma c'è un attacco al sindacato confederale visibile in tutta Europa, c'è stato negli anni precedenti in altre parti del mondo; si è parlato degli Stati Uniti d'America, non c'è bisogno di arrivare alle cose che dice

Luttwak perché ancora oggi, anche con il governo dei democratici di Bill Clinton, quella legge liberticida che impediva a un lavoratore di iscriversi liberamente al proprio sindacato non è stata cancellata; nella riduzione degli iscritti dei sindacati americani non c'è soltanto la difficoltà di un modello rimasto fortemente fordista, ma c'è il fatto che se un lavoratore vuole iscriversi al sindacato o adempie a costrizioni particolarmente forti oppure non può iscriversi. È la legge che impedisce quello che con il Patto di Roma noi conquistammo per il paese: la libertà di adesione individuale al sindacato. Naturalmente poi è vero che di fronte alla portata di questi problemi le difficoltà che abbiamo sul terreno europeo e mondiale come sindacato sono davvero tante.

Su questo punto non ce la facciamo, qui noi abbiamo bisogno di una dimensione europea e mondiale per il sindacato, quello che abbiamo non è sufficiente per fare bene, per essere all'altezza di questi problemi: è questa la contraddizione in cui ci troviamo.

Vale per le categorie, le categorie europee, mondiali, vale per la Confederazione europea dei sindacati che pure forse è il punto più vicino in grado di avere una sintonia con noi ma che

naturalmente non avendo controparti europee, non avendo un governo europeo, non avendo un Parlamento con pienezza di poteri, naturalmente non esercita quella titolarità negoziale che noi, ad esempio, come sindacato italiano vorremmo che avesse.

E allora, anche l'attacco al contratto nazionale sta dentro a questa logica, non può essere scollegato da questa idea ed è la ragione per la quale, per noi, il contratto nazionale non può che mantenere la sua centralità e la sua forza, non perché figlio di una storia fordista, ma perché il contratto nazionale è oggi, lo strumento più pieno e più maturo di solidarietà tra condizioni diverse, ed è per questo che non accettiamo di contrapporre la qualificazione di questo livello con lo sviluppo della contrattazione di secondo livello aziendale e/o territoriale, perché per noi sono due scelte complementari, non due scelte che si elidono, e d'altra parte anche il tentativo di eliderle si scontra con i dati del buon senso. Bene che va abbiamo il 25-28% di contrattazione di secondo livello, ammettiamo pure che cresca, ammettiamo che arrivi con uno sforzo gigantesco al 40%, abbiamo sempre la maggioranza dei lavoratori di un settore, di un settore merceologico, di un comparto, che non saranno coperti e non c'è niente da fare, o sono coperti dal

contratto nazionale o non c'è logica, perché anche il salario minimo è soltanto un regolatore di difesa dal basso, non ti consente una tutela ad esempio sui diritti, sulle normative, sulle tutele collettive delle lavoratrici e dei lavoratori di quell'azienda.

Quindi da questo punto di vista anche la discussione, quando l'avvieremo con le nostre controparti, con Confindustria, non può che partire dal riconoscimento di questo dato di fatto. Poi, naturalmente, penso anch'io che dovremmo un po' ragionare sul rapporto tra il contratto nazionale, le sue dimensioni e la filiera. Io trovo davvero un po' fuori dal tempo il fatto che abbiamo 864 contratti nazionali, che nel settore dei trasporti ci siano 80 contratti nazionali e capisco che una logica di buon senso porterebbe a ridurli, anche se il lavoro non è facile e le resistenze non saranno facili da superare, soprattutto le resistenze delle nostre controparti; mentre un principio logico porterebbe a provare a ridurre seriamente questo numero e questa dimensione dei contratti perché non c'è nulla che giustifichi un numero così esteso, così sterminato di contratti collettivi. Se dovessi indicare, anche nel negoziato con Confindustria, un punto di partenza, io lo indicherei in questo, riprendendo una vecchia idea di Bruno Trentin, un'idea che fu

condivisa dalla Confindustria di Abete che colpevolmente tutti e due – noi e Confindustria – abbiamo lasciato cadere e potrebbe essere anche un segno di novità interessante perché voi capite che un settore merceologico non può essere oggi trattato nelle dimensioni con le quali queste funzioni contrattuali oggi provano a fare rappresentanza.

Non voglio continuare, faccio solo due ultime osservazioni: una riguarda la politica e il sindacato. In una fase come questa, anche di ricerca, di fronte a questi cambiamenti, il sindacato deve innanzitutto, secondo me, mantenere molto forte un profilo di autonomia e la spinta verso la costruzione di progetto autonomo: un'autonomia culturale e un'autonomia di ricerca, che gli deriva dalla sua radice che è per forza di cose diversa da qualsiasi altra radice che potranno avere i partiti politici nuovi o vecchi che siano, o le altre forze che ci sono nel mondo della rappresentanza sociale.

Il sindacato non è una struttura di volontariato, il sindacato non è un'associazione di consumatori, il sindacato non è tante altre cose positive che ci sono accanto a noi.

Contemporaneamente quindi abbiamo questo bisogno, forse oggi ancora più forte, perché poi su tante cose – lo sappiamo –

o proviamo noi a fare questo lavoro o non ci sono altri che lo fanno, e contemporaneamente abbiamo il bisogno che le forze politiche, quelle nuove e quelle vecchie, di fronte ai temi della condizione del lavoro e delle sue trasformazioni siano in condizioni di avere anch'esse, non il nostro stesso punto di vista, che sarebbe sbagliato, ma un punto di vista, un'analisi, una valutazione che non siano quelle che gli derivano dall'esterno, perché se gli derivano dall'esterno saranno sempre tributarie di altre culture, di altre egemonie, di altri interessi.

Noi abbiamo bisogno che le formazioni politiche abbiano questo riferimento, abbiamo questa tensione; non perché c'è bisogno di spostare questi confini ma perché abbiamo bisogno che i temi del lavoro, così come noi li esprimiamo nella nostra rappresentanza, autonomia e capacità, diventino anche per le forze politiche – soprattutto quelle progressiste – un tema di dibattito, di discussione, di ricerca e di approfondimento. E da questo punto di vista noi dovremmo in qualche misura anche riflettere sui rapporti unitari all'interno del mondo del sindacato. Anch'io penso infatti che noi non possiamo essere tributari dall'esterno di nessun impulso in questa direzione, e per un motivo molto semplice: se pensiamo alla storia della Cgil, la

ricerca unitaria è sempre stata connaturata alla sua storia.

Noi abbiamo mantenuto, anche dopo la scissione, lo stesso nome che avevamo da unitari, in tutte le fasi, le più complicate.

Cosa disse Di Vittorio dopo la rottura del 1948? «Da domani rilavoriamo all'unità.» Cosa disse Lama dopo il 1984 e dopo la scala mobile? «Da domani rilavoriamo per l'unità.»

Questa tensione al congresso l'abbiamo definita con lo sforzo di indicare con Cisl e Uil un'idea forte sui valori del sindacalismo confederale, cioè su quello che fa il sindacato confederale di diverso da altre forme di rappresentanza sociale: io credo che questa discussione debba essere ripresa. Abbiamo tanti punti di differenza, tante sensibilità diverse, anzitutto sul modo di concepire

la natura stessa del sindacato, sindacato degli iscritti, sindacato dei lavoratori, problemi quindi non di piccolo conto; tuttavia credo che una grande forza sociale, in una fase di trasformazione come questa, non solo non debba far cadere questo tema, ma debba proprio affrontarlo.

Cosa può portare questa nostra riflessione e in quali sedi? La Conferenza di organizzazione è il primo passaggio, poi verrà il

Congresso. Io devo dirvi – lo dico qui un po' in punta di piedi perché è proprio una riflessione mia, anche se ho colto qualche eco abbastanza simile nelle cose che diceva Rinaldini –, che da tempo mi stavo interrogando se non convenisse provare a mettere un po' mano al Programma fondamentale della Cgil, che, pensato subito dopo il 1991, è durato quattro o cinque anni, poi l'abbiamo religiosamente celebrato e messo in un cassetto. Probabilmente quello, rispetto al tipo di analisi e al tipo di riflessione che stiamo svolgendo, può essere davvero lo strumento attorno al quale provare a verificare dopo 10, 12, 15 anni dalla sua stesura, cosa resta ancora valido dell'impianto che volle Bruno Trentin, e quali problemi nuovi sono emersi e in che modo poterli affrontare.

Naturalmente avremo poi tempo di valutare se questo o un altro percorso può essere quello giusto, ma credo che la sfida della fase richieda questo.

Infine, voglio chiudere anch'io con un ricordo di Claudio, dicendo innanzitutto che io penso che questa iniziativa come quella che ogni anno la Fiom e la Cgil hanno fatto per ricordare Claudio abbia per noi un valore davvero importante, non solo di memoria, ma, come si vede, di ricercare, discutere, non

fermarsi, perché è esattamente il miglior lascito che Claudio ci ha lasciato. Nei giorni scorsi sono stato a una riunione dei lavoratori italiani all'estero, in Svizzera, e c'era il Cinquantesimo della formazione dell'Inca Svizzera. In Svizzera sono emigrati 800.000 italiani dagli anni Cinquanta in poi e per molti di questi l'Inca è stato lo strumento, l'accompagnatore, l'aiuto in una fase di difficoltà molto evidente, soprattutto negli anni Cinquanta e Sessanta. L'Inca in questa occasione aveva fatto un'esposizione di foto storiche e mi sono trovato a vedere una foto in cui c'era il segretario generale della Cgil del tempo, Antonio Pizzinato – credo che fossero gli anni Ottanta, adesso non ricordo bene la data –, che incontrava i dirigenti dell'Inca Svizzera di allora e dietro a Pizzinato c'era una figura che sporgeva per metà e ho pensato: «Ma chi era che stava dietro a Pizzinato?» e non riuscivo a riconoscerlo, perché aveva i capelli tutti neri, un po' a caschetto, era magrissimo, e poi guardando bene ho visto che era Claudio Sabbatini e devo dire che questa cosa mi ha anche un po' commosso perché pensando all'iniziativa che ci sarebbe stata la settimana dopo l'ho trovata anche un segno dei tempi. Questo per dire che mi ha anche fatto ritornare in mente una cosa che credo sia importante

ricordare: che in tutte le cose che Claudio ha fatto, gli anni che lui ha passato da capo del Dipartimento internazionale della Cgil, da cui proviene quella foto in cui accompagnò Pizzinato, non solo non è una parte secondaria, ma è una parte a cui una discussione come quella di oggi è molto tributaria. Quelli furono gli anni in cui lui – ma non soltanto – si impegnò nella costruzione della dimensione europea della Cgil, e contemporaneamente si impegnò perché la Cgil entrasse dopo tantissimo nella Cisl internazionale e nella Cisl mondiale. Per questa ragione trovare in quella sede, insieme ai lavoratori migranti, in quella foto degli anni Ottanta, rigorosamente in bianco e nero, la faccia, il viso austero ma sereno, di Claudio, mi ha fatto ancora una volta pensare a quanto gli dobbiamo e a quante cose lui abbia fatto per noi.