

LAVORO E **LIBERTÀ** >>2

Il sindacato  
nel tempo della globalizzazione

Indipendenza, democrazia, strategia sindacale  
nelle parole di Claudio Sabattini



*Il curatore ringrazia per i preziosi suggerimenti  
Francesco Garibaldo, Anna Naldi, Gianni Rinaldini, Tiziano Rinaldini.  
La selezione dei materiali utilizzati è avvenuta  
a partire dall'archivio personale di Tiziano Rinaldini.*

**ISBN 88-86541-48-1**

*Coordinamento editoriale:* Stefania Frezza  
Meta Edizioni, Corso Trieste, 36 - 00198 Roma  
metaedizioni@fiom.cgil.it

*Copertina:* B-Side, Roma - [www.b-side.it](http://www.b-side.it)

*Stampa:* Omnimedia srl - via Lucrezia Romana, 58 - 00043 Ciampino (Rm)

Finito di stampare a settembre 2006

# INDICE

<b>Prefazione</b> di Gabriele Polo	5
<b>Nota del curatore</b> di Simone Vecchi	9
<b>Gastone Sclavi e la stagione dei Consigli,</b> Quaderni della Fondazione Micheletti, Brescia, 2000 <i>Intervento al convegno commemorativo tenutosi nel 1998</i>	11
<b>Assemblea nazionale della Fiom-Cgil, Maratea, 1995</b> <i>I principi fondamentali dell'unità. La proposta della Fiom</i>	15
<b>Assemblea nazionale della Fiom-Cgil, Maratea, 1995</b> <i>Relazione introduttiva</i>	18
<b>Assemblea nazionale della Fiom-Cgil, Maratea, 1995</b> <i>Conclusioni</i>	24
<b>Comitato centrale Fiom-Cgil del 1° marzo 1996</b> <i>Relazione</i>	30
<b>XXI Congresso nazionale Fiom-Cgil, Rimini, 1996</b> <i>Documento politico</i>	32
<b>XXI Congresso nazionale Fiom-Cgil, Rimini, 1996</b> <i>Relazione introduttiva</i>	41
<b>Conferenza delegati Fiom-Cgil Piemonte, 1998</b> <i>Conclusioni</i>	46
<b>Comitato direttivo Fiom-Cgil Reggio Emilia, 2000</b> <i>Intervento alla presentazione del libro "Restaurazione italiana"</i>	53
<b>Diritti, coesione, qualità del lavoro per lo sviluppo del Mezzogiorno,</b> Quaderni di Rassegna Sindacale, Roma, 2001 <i>Intervento al convegno nazionale Cgil, Bari, 2001</i>	60
<b>Lavoro senza rappresentanza, Critica Marxista, Roma, 2002</b> <i>Intervento alla tavola rotonda del Seminario nazionale Ars, Orvieto, 2002</i>	64
<b>Appendice</b> <b>La democrazia e l'indipendenza del sindacato nel pensiero e nell'azione di</b> <b>Claudio Sabattini, Meta Edizioni, 2006</b> <i>Introduzione di Francesco Garibaldi al seminario commemorativo tenutosi nel 2005</i>	69

# Prefazione

di **Gabriele Polo**  
*direttore della Fondazione*  
*e de «il manifesto»*

Quando, nell'ottobre del 1995, Claudio Sabattini apriva l'Assemblea nazionale della Fiom di Maratea proponendo al suo sindacato di essere «indipendente», alcuni pensarono a una provocazione, a una *boutade* atta ad attirare l'attenzione, gridarono allo scandalo pensando a una sorta di «scissione», all'autoaffermarsi dei meccanici della Cgil come «quarta confederazione» (un'accusa spesso reiterata nell'ultimo decennio per banalizzare in chiave organizzativa la complessità del rapporto tra la categoria e la sua confederazione). A rileggere oggi l'intervento di Claudio a Maratea (in un percorso di documenti e interventi che qui riproponiamo, corredati dall'utile ricostruzione organica che ne fa Francesco Garibaldi in appendice), ormai lontani come siamo dalle contingenze del 1995, dovrebbe risultare chiaro a chiunque che quella di Claudio era una vera e propria proposta strategica fatta a tutto il sindacato e a tutti i lavoratori, che nasceva dai meccanici, certo – vista la paradigmatica eterogeneità della categoria, vero e proprio specchio delle relazioni tra capitale e lavoro – ma che in essi non si esauriva. *Indipendenza* – rafforzamento e sottolineatura del principio di autonomia – per contrastare, con una visione davvero confederale, il primato assoluto dell'impresa e del mercato sulla vita e le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, rappresentandone bisogni e aspirazioni nell'era della globalizzazione liberista. E, accanto a questa «parola-bestemmia», l'altro caposaldo – non solo di quel passaggio – che Claudio ha sempre ribadito, *democrazia*, per ridare voce e protagonismo al lavoro di fronte all'intolleranza dei poteri industriali e finanziari per qualsiasi forma di mediazione sociale.

Sono stati proprio «indipendenza e democrazia» a permettere alla Fiom di essere un soggetto attivo in una fase in cui l'industria si ridefiniva su base planetaria, estendendosi nel territorio, disaggregando il processo produttivo, parcellizzando e precarizzando il lavoro, facendo così saltare – una dopo l'altra – tutte le regole che avevano permesso la rappresentanza sindacale degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori. Ed era di fronte a questa pressione che per Claudio il sindacato doveva rilanciare la propria natura confederale di rappresentanza generale del lavoro, proponendosi di unire ciò che era diviso, estendendo la propria capacità di rappresentare a tutte le fasce di lavoratrici e lavoratori che la divisione del la-

voro esclude dal potere di coalizione e dal diritto di rappresentanza.

È bene ricordare il contesto in cui Sabattini proponeva questa strategia di rilancio dell'iniziativa sindacale. Un quadro mondiale in cui il capitalismo celebrava il suo trionfo sull'intero pianeta e affermava un'ideologia e una pratica, il liberismo che non pretendeva più di avere carattere «progressivo», non prometteva l'estensione del benessere comune ma si proponeva – trasformando la competizione al proprio interno in una competizione tra i lavoratori, con relativi costi sociali – semplicemente la propria sopravvivenza attraverso lo sfruttamento esasperato di tutte le risorse umane e ambientali, accentuando le proprie caratteristiche selettive, aumentando le fasce d'esclusione. Fino al punto di mettere in conto – anzi, di affermare come necessarie – le guerre e la riduzione della partecipazione democratica.

La guerra non come patologia da ridurre progressivamente attraverso lo sviluppo e la diplomazia, ma come forma prevalente della politica internazionale ridotta a uso della forza. Una perenne instabilità determinata dalle crisi liberiste e dai suoi conseguenti squilibri, da affrontare con l'uso delle armi, quelle «tradizionali» degli eserciti cui si affiancano quelle «non convenzionali» del terrorismo. Così per Claudio Sabattini e per la Fiom l'impegno per la pace non era una dichiarazione rituale, bensì un'affermazione concreta per rendere possibile un agire sindacale in opposizione ai fondamentalismi di ogni genere, pratica indispensabile dei diritti dei lavoratori che le guerre comprimono e annullano, impedendo il libero dispiegarsi del confronto e del conflitto sociale.

D'altro canto, l'accentramento dei poteri e dei luoghi decisionali – spesso in contrasto con quelli istituzionalmente definiti – riduceva le libertà, misurandole sempre più in redditi e capacità di consumo e ponendosi come ostacolo alla partecipazione alla vita politica in cui conta sempre più la ricchezza individuale. Da qui un attacco sostanziale alla democrazia e ai suoi istituti, che nel mondo del lavoro si traduceva nell'impossibilità per le lavoratrici e i lavoratori di votare e avere l'ultima parola su piattaforme e accordi che li riguardano. Per questo la lotta per la democrazia, a partire dai luoghi di lavoro, per la Fiom di Sabattini doveva essere un impegno prioritario per difendere e allargare le libertà personali e permettere la partecipazione alla vita pubblica.

A metà degli anni Novanta, dopo il lungo inverno degli anni Ottanta, l'attacco alle condizioni salariali e normative, lo smantellamento della contrattazione collettiva e nuove regole per il mercato del lavoro diventavano la concreta versione italiana della filosofia liberista che non ammetteva alcun vincolo sociale allo «sviluppo» economico. Che sul versante dei diritti e del *welfare* si traduceva nella privatizzazione delle esistenze, dalla sanità alla scuola, dai beni comuni ai servizi essenziali alle pensioni. Lo stato sociale – conquista del Movimento operaio e centro del contratto sociale del Novecento – veniva smantellato pezzo per pezzo, in un processo che dagli Stati Uniti si era esteso a tutt'Europa mettendo in discussione le fondamenta e i principi di due secoli della sua storia. Il capitalismo globalizzato non si contentava più di ridurre il lavoro a semplice profitto ma, dopo aver messo al lavoro tutto il

tempo della vita delle persone, voleva cancellare il principio stesso di «impresa pubblica»: dalla presenza statale nell'industria fino alla progressiva privatizzazione di scuola, sanità, assistenza e previdenza, riducendole – esattamente come il lavoro – a opportunità, non a diritto. Passando così dai diritti del lavoro ai «diritti sul mercato del lavoro».

È di fronte a questo quadro che per ripartire dal lavoro – dalle sue nuove condizioni e dalla sua frammentazione – per ridare una prospettiva al riconoscimento dei diritti sociali e democratici delle lavoratrici e dei lavoratori, del loro essere una parte autonoma e coalizzabile della società, per Claudio Sabattini era indispensabile una «rivoluzione sindacale» che praticasse democrazia e perseguisse l'indipendenza dall'impresa e dal dominio delle «regole del mercato».

Quelle scelte permisero alla Fiom di sopportare due contratti separati e di diventare un punto di riferimento anche per i nuovi movimenti – pacifisti e antiliberisti – che furono la novità politica più rilevante a cavallo del passaggio di secolo. E, per questa via, di dare un contributo non secondario allo smascheramento del liberismo come «stato di natura», persino di «convincere» le controparti padronali della necessità di un nuovo compromesso sociale. Forse un giorno questo ruolo riuscirà a essere visto anche da chi ancor oggi lo nega.

Gli scritti e gli interventi che riproponiamo qui testimoniano questo contributo, sono un pezzo della storia di questo paese. E, tuttavia, sottolineano anche un'incompiutezza, un discorso rimasto in sospeso. Riguarda la dimensione della politica, del lavoro privato di rappresentanza politica. Claudio Sabattini, sindacalista fino all'ultimo dei suoi giorni, non aveva mai negato il ruolo della politica: pensava che il sindacato fosse un soggetto determinante del gioco democratico, ma che non potesse bastare a se stesso. Per questo negli ultimi anni aveva ripetutamente sottolineato l'assenza di una politica del lavoro, denunciato la progressiva indifferenza dei gruppi dirigenti verso i problemi del lavoro, ribadito la necessità di una rappresentanza politica per lavoratori e lavoratrici. Oggi, in una fase mutata, con apparente – e tutto da verificare – attenuarsi degli spiriti più aggressivi del capitalismo, questo rimane un problema aperto: quello di un soggetto negato eppure necessario.

# Nota del curatore

Proponiamo qui una collezione di documenti e interventi di Claudio Sabattini sul ruolo della democrazia e dell'indipendenza del sindacato all'interno di una riflessione sulle trasformazioni economiche e sociali avvenute negli ultimi decenni.

L'arco temporale dei testi si sovrappone agli anni della Segreteria generale della Fiom-Cgil (1995-2002), a cominciare dall'Assemblea nazionale della Fiom-Cgil di Maratea del 10-11 ottobre 1995, dove Sabattini propone alla Fiom e al sindacato confederale nel suo complesso una discussione sulla ridefinizione del ruolo e della strategia del sindacato in Italia, a partire dalla sua indipendenza.

Fatta eccezione per il primo intervento, in cui Sabattini ripercorre alcuni passaggi chiave degli ultimi trent'anni di storia della Cgil legandoli alla propria esperienza sindacale, i testi sono proposti in ordine cronologico per restituire l'evoluzione della riflessione maturata in quegli anni.

I documenti *I principi dell'unità* e *Documento politico per il Congresso* sono stati frutto di un lavoro collettivo interno alla Fiom, ma rispecchiano un pensiero di cui in quella fase si è fatto portatore.

Una ricostruzione sintetica della riflessione di Sabattini sulla democrazia e l'indipendenza del sindacato è stata svolta dal direttore dell'Istituto per il lavoro dell'Emilia Romagna, Francesco Garibaldo, alla prima iniziativa pubblica della Fondazione Sabattini, svoltasi presso la Camera del lavoro di Bologna il 14 settembre 2005. La ricostruzione di Garibaldo, che sta alla base di questa raccolta di testi, si trova in appendice.

Per un'economia del discorso complessivo, la selezione dei testi, e la selezione degli stralci all'interno dei documenti scelti, hanno seguito l'unico criterio di ridurre i riferimenti maggiormente legati alle contingenze politiche del momento in cui venivano prodotti.

Prosegue lo sforzo per la raccolta dei documenti per la costituzione di un fondo archivistico sul pensiero e l'azione di Claudio Sabattini. I testi qui pubblicati sono in parte già consultabili presso l'Archivio della Fondazione Sabattini, oggi in corso di organizzazione.

Simone Vecchi

Bologna, settembre 2006

# Nel '94 sostenevo un **NUOVO CORSO**, dicendo che lo scambio era ciò che avevamo vissuto negli anni Ottanta, ma che ormai non c'era più nulla da scambiare

*Intervento al convegno sulla figura di Gastone Sclavi, tenutosi a Brescia nel 1998, Gastone Sclavi e la stagione dei Consigli, di Roberto Cucchini e Marino Ruzzenenti, e pubblicato su «Studi bresciani» Quaderni della Fondazione Micheletti, n. 11 (monografico), 2000*

Gastone Sclavi, nato a Siena, figura di spicco della «terza componente» svolse un importante ruolo sindacale prima come segretario della Fiom a Brescia, nei primi anni Settanta e successivamente, fino ai primi anni Ottanta, nella Segreteria nazionale della Filcea. È scomparso prematuramente nel 1997. ndr

[...] Io penso che l'esperienza compiuta negli anni Settanta sia stata un'esperienza non esaurita, bensì stroncata alla fine di quel decennio con la vicenda dell'Eur e con le sue inevitabili conseguenze; del resto

non fu un caso che fossero contrari all'Eur e alla sua strategia, fin da allora, quelli che si erano incontrati giovanissimi nel '68-'70.

Gastone e io venivamo dalla fase precedente, dei primi anni Sessanta, attraversata da molte discussioni, molte analisi dei processi sociali in Italia. Perciò, in una certa misura, arrivavamo al '68 e al '69 preparati rispetto a un'esplosione sociale che, per la verità, manifestò tutta la sua spontaneità rispetto al sindacato e che il sindacato non accolse mai come tale. Del resto, il sindacato nel suo complesso rimase quello che era, soprattutto nei suoi vertici confederali che non mutarono per nulla di fronte all'esplosione del '68-'69 e che semmai, a partire dal-

la Cgil, cercarono di cavalcare quella fase, considerandola inevitabile. Anche se, va ricordato, nel 1970 la Cgil sancì che i Consigli di fabbrica erano la struttura di base del sindacato, gli stessi Consigli non ebbero alcuna influenza rispetto alle strategie essenziali che la Cgil elaborò successivamente.

Dico non a caso che questa esperienza fu stroncata nella seconda metà degli anni Settanta, prima politicamente con la vicenda dell'Eur e poi conclusivamente con la battaglia molto dura e difficile, e la sconfitta, altrettanto dura, subita in quella vertenza Fiat che inaugurò la fase delle grandi ristrutturazioni.

Questa ristrutturazione dell'organizzazione produttiva e della forza lavoro, arrivata da noi in ritardo rispetto ai paesi anglosassoni, diventò l'asse fondamentale della ricostruzione del potere del capitale e in generale del potere padronale rispetto al lavoro, alla sua condizione e a tutto ciò che strategicamente era stato conquistato all'interno delle fabbriche. Ma proprio per questo, io credo, proprio per il fatto che l'esperienza degli anni Settanta è stata stroncata, in una certa misura questa esperienza mi è rimasta addosso.

**“È verissimo, come molti pensano, che ciò che abbiamo vissuto dalla metà degli anni Settanta sia stato un periodo dominato totalmente da un processo il cui unico obiettivo era la ricostruzione del potere padronale attraverso la liquidazione di molte conquiste ottenute dai lavoratori. Prima di tutto le conquiste di democrazia.”**

Vorrei ricordare che negli anni Ottanta non venivano stipulati accordi: l'unico concluso alla Fiat, nel 1986, fu un accordo separato, senza che una parte del sindacato, la Fiom di Torino, potesse manifestare un proprio punto di vista, se non quello di rifiutare, in una fase difficile e complessa, quella conclusione.

Il primo obiettivo conseguito fu dunque la liquidazione della democrazia con l'assoluta centralizzazione: ciò serviva a determinare le condizioni perché in Italia si recuperasse molto di quanto si era perduto in rapporto diretto tra sindacato, lavoratori e sistema delle imprese.

Fu in questa assoluta centralizzazione che iniziò, nel 1977, la politica dello scambio, su cui stiamo ancora combattendo. Questa politica era basata su un criterio che le Confederazioni accettavano: l'ipotesi del contenimento salariale in funzione del fatto che non ci sarebbe stato un taglio occupazionale. Il contenimento salariale ci fu e il taglio occupazionale fu tra i più tremendi che avvennero nella storia sociale italiana. Non era paragonabile nemmeno al primo grande processo di innovazione tecnologica e organizzativa che si compì a metà degli anni Cinquanta.

Quel passaggio rappresentò proprio la resa dei conti con l'elemento chiave di quello scontro di potere, cioè i lavoratori e le lavoratrici. A questo proposito furono elaborate anche delle teorie che ipotizzavano addirittura la fine della classe operaia e quindi la sua totale sostituzione attraverso le macchine e la robotizzazione; queste rappresentarono, poi, in una certa misura, le condizioni culturali che permisero di considerare i lavoratori e le lavoratrici come

fatto puramente marginale nel processo produttivo.

Debbo dire che sono diventato segretario generale della Fiom per caso.

Dico anzi che non mi sento nemmeno segretario generale della Fiom, almeno non come lo si sono sicuramente sentiti Trentin, Galli...

Diventare segretario della Fiom nel 1994 voleva dire fare i conti con un periodo in cui la cosiddetta politica dello scambio consisteva semplicemente in una restituzione di poteri. Dello scambio non c'era traccia e del resto non è un caso che ancora oggi la cultura della Cisl, non dico della Uil, ma certamente della Cisl, sia fondata sulla possibilità di realizzare questo scambio.

**“Nel '94 sostenevo un nuovo corso, dicendo che lo scambio era ciò che noi avevamo vissuto negli anni Ottanta, ma che ormai non c'era più nulla da scambiare: la restituzione era avvenuta a un punto tale che non rimaneva più nulla da barattare, se non iniziare, anche formalmente, ad abbassare i salari e quindi a ricondurre il lavoro, i lavoratori, al «loro posto».”**

Non c'è mai stato culturalmente un processo così ossessivo, fino ad arrivare, non a caso, a un punto di massimo compromesso con l'Accordo del '93, che venne chiamato addirittura con una dicitura diversa da parte sindacale e da parte confindustriale. Il sindacato lo denominò «Accordo sulla politica dei redditi», la Confindustria invece «sul costo del lavoro».

In verità sono due tesi non così contrapposte, però non c'è dubbio che l'ossessività sulla riduzione del lavoro, del salario, delle condizioni del lavoro, da fattore vivo a puro costo, è forse l'operazione culturalmente più straordinaria che il ceto politico italiano abbia compiuto, proprio a partire dagli inizi degli anni Ottanta, dalla sconfitta operaia alla Fiat. Fu l'inizio della fase della politica di concertazione tra governo e sindacati che doveva raggiungere l'obiettivo di riequilibrare la situazione fino a un punto in cui fosse liquidata definitivamente la scala mo-

bile insieme a qualsiasi possibile garanzia sindacale.

Fatta questa premessa, che considero di una certa importanza almeno per ciò che riguarda il mio pensiero, io ritengo che questo periodo sia finito molto rapidamente: ha avuto il suo furore culturale in Italia tra la fine degli anni Ottanta e l'inizio degli anni Novanta, ma credo che questa fase sia esaurita.

Noi abbiamo avuto l'avventura, come per fortuna ho avuto io, di lavorare con i meccanici. Il padronato meccanico è un padronato sincero che, magari con qualche esagerazione, dice sempre quello che intende fare, anche se di certo non si tratta di una controparte con atteggiamenti particolarmente comprensivi.

La nuova fase che stiamo vivendo è stata inaugurata da un opuscolo molto importante che ci è stato consegnato dal segretario generale di Confindustria. In esso si spiega che si produce per aumentare il valore e che i lavoratori sono pagati in rapporto all'aumento del valore che determinano, che i passaggi di categoria si fanno solo nel caso in cui ciò realizza un aumento di valore. In sostanza, con questi ragionamenti, si ritorna classicamente alle categorie tipiche dell'analisi capitalistica, e cioè che i lavoratori sono molto importanti se producono valore e se non lo producono vanno licenziati per il bene loro e dell'impresa.

Per inciso, io mi ricordo benissimo che a Bologna, come a Brescia e a Roma, dentro il sindacato ci sono sempre stati quelli che pensavano che stavano vivendo nel migliore dei mondi possibili. Da questo punto di vista noi abbiamo sempre fatto una lotta politica interna, e anche quando eravamo ai vertici delle organizzazioni sindacali, come nel caso di Gastone, siamo sempre stati in minoranza. Per questo ho detto che casualmente sono diventato segretario della Fiom in un momento di crisi della Fiom.

Insomma, la Fiat dice che se non si produce per aumentare il valore, o per accumulare profitto, è inutile produrre e quindi coloro che non aumentano il va-

lore non esistono più per l'impresa e vanno semplicemente licenziati. Così quei giovani che costano la metà o anche un terzo dei lavoratori anziani debbono sostituire questi ultimi: questo è uno dei modi per far calare repentinamente il costo del lavoro.

Inoltre, se voi considerate la vecchia linea, cellula di base del taylorismo, vedete che oggi viene spezzata, esternalizzata, mentre all'impresa vera e propria rimangono solamente i poteri tipici del comando, cioè la progettazione, la struttura finanziaria, il marketing e la commercializzazione. Il resto può essere fatto in qualsiasi modo, quindi l'impresa perde l'unità di tempo e spazio. Si produce a Torino o a Brescia, come in Malesia: cioè non ha più importanza. Così la Volkswagen produce automobili in Spagna, ma il motore viene dal Brasile.

Questo per dire come questa unità di tempo e di spazio sia in realtà assolutamente divaricata: ci si trova davanti, non al superamento del taylorismo in termini di disciplina, ma a un modello industriale del tutto nuovo rispetto al passato ed eccezionalmente flessibile, dove contemporaneamente in un continente si produce per un altro continente, e di cui la logistica è l'aspetto decisivo. In questo senso, la prima operazione strategica che ha fatto la Fiat è stata quella di esternalizzare la logistica in modo tale da non esser più nemmeno responsabile di chi produce i componenti che poi vengono assemblati.

È da qui che nasce la battaglia di fondo: io credo che oggi noi stiamo cercando di fare una scelta giusta perché se non recuperiamo oggi la riduzione d'orario nel settore manifatturiero non la recupereremo più.

**“ Se la Fiom, i meccanici, non ripartono dall'essenzialità della prestazione di lavoro, dalla condizione di lavoro, non è possibile ricostruire la strategia sindacale. ”**

Ed è per questo che noi pensiamo di realizzare una riduzione di orario che parta proprio dalle condizioni più pesanti della prestazione: questo deve

essere il criterio secondo cui va dimensionata la riduzione dell'orario, fino ad arrivare al fatto che per alcuni, come gli impiegati e i tecnici, ci sono altre rivendicazioni, ma non quella della riduzione di orario.

In realtà si tratta di una strategia sulla prestazione di lavoro, sul controllo del tempo, perché di fronte a un'impresa che si sta ridimensionando, il controllo del tempo diventa una funzione essenziale del potere sindacale, senza il quale esso è nudo di fronte a qualsiasi condizione.

Il secondo argomento, che riguarda sempre la prestazione, deriva da un'altra osservazione apparentemente diversa, anche se non lo è. È diverso il modo in cui noi oggi vogliamo affrontare, come vi ho detto, la riduzione dell'orario rispetto all'esperienza del '69, che si tradusse nella liquidazione del sabato. Oggi noi pensiamo a una riduzione inversamente proporzionale alla struttura gerarchica dell'impresa.

**“ La seconda diversità, che invece è anche una continuità, è il modo in cui noi possiamo concepire l'eguaglianza: io continuo a pensare che sia il valore fondamentale del sindacato, senza il quale non è possibile un sindacato. Noi oggi la concepiamo come l'eguaglianza nella diversità. In questo senso si apre un'apparente contraddizione rispetto a quegli anni in cui l'eguaglianza era «dare a tutti la stessa cosa». Per noi oggi vuole dire dare a coloro che sono considerati deboli condizioni più favorevoli di quelli che sono considerati meno deboli. ”**

Perché se l'uguaglianza non si fonda sulla diversità, la parificazione fra uomo e donna ha un significato solo apparente, ma non reale, così come la parificazione fra un operaio che lavora alle linee di montaggio e un progettista, che lavora appunto a un progetto: le due condizioni non sono assimilabili tra di loro se non diversificando le rivendicazioni che sostengono e che vogliono migliorare la loro condizione.

Questa è in fondo la considerazione che mi fa pensare che persone, amici come Gastone, non abbiano esaurito la loro funzione: mai come in questo momento quelle esperienze, allora compiute, possono essere ridefinite reinterpretando il presente nella sua peculiarità e nella riproposizione possibile della strategia dell'uguaglianza – oggi io dico – nella diversità. Questa è la condizione per una politica sindacale che voglia affrontare la complessità dell'attuale mondo sociale e quindi le sue articolazioni, che apparentemente sono fra di loro contraddittorie, ma che possono essere modificate in un disegno di uguaglianza.

Allora ripartire, oggi, significa avviare nelle nuove condizioni l'operazione che fu compiuta alla fine degli anni Sessanta, con i lavoratori e le lavoratrici protagonisti della loro storia e della lotta sociale. Ed è in questo senso che considero assolutamente necessaria una continuità con quell'esperienza e in questo senso mi ritrovo, allora come oggi, nella stessa posizione.

# I principi fondamentali dell'unità. La proposta della Fiom

*Documento presentato all'Assemblea nazionale della Fiom-Cgil, Maratea, 10-11 ottobre 1995, stralci dallo Schema di documento del 26 luglio 1995*

Il sindacato unitario dei metalmeccanici ha il compito di valorizzare il lavoro di donne e uomini sia sul piano della condizione lavorativa e sociale, sia sul piano del riconoscimento del suo ruolo e delle sue funzioni nell'ambito della società. [...] Negli ultimi anni c'è stata una progressiva svalorizzazione e marginalizzazione sociale e culturale del lavoro nella società italiana. Paradossalmente, mentre le imprese e le loro rappresentanze hanno assunto una posizione sempre più centrale nella società e nella politica, la cultura industriale e la cultura del lavoro nell'industria sono state invece quasi cancellate dall'agenda dei grandi temi di dibattito politico e culturale.

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

del lavoro industriale. Semmai c'è da sottolineare il fatto che anni di rinuncia alla costruzione di una reale cultura industriale e di effettive politiche industriali da parte dei governi e delle imprese hanno portato a un consistente abbassamento del livello competitivo del paese, con una ritirata di fatto dai settori strategici (informatica, telecomunicazioni, aerospaziale, avionica ecc.), con l'effetto di portare parte di essi sotto il controllo di multinazionali estere. Le uniche capacità concorrenziali dell'Italia rimangono quindi nei settori tradizionali e maturi delle produzioni di massa. Questo scivolamento ci colloca, a livello internazionale, nella fascia di competizione più bassa con i paesi emergenti. [...] I dati Ocse dimostrano che, dopo quindici anni di pressione sui diritti del lavoro, l'arretramento sociale del lavoro industriale in Italia è arrivato a livelli che non trovano paragone negli altri paesi industriali e che, nonostante questa regressione sociale, il nostro tasso di disoccupazione è anch'esso senza precedenti.

Una forte ripresa di iniziativa sindacale deve quindi avere al centro la lotta contro la disoccupazione e contro le forme di degrado del lavoro. In questo sen-

so il punto fondamentale della cultura industriale italiana che bisogna riaffermare è che il diritto al lavoro non può essere contrapposto ai diritti di chi lavora.

[...] Occorre superare i limiti dell'industrialismo, che in assenza di politiche industriali definite, ha prodotto processi di industrializzazione selvaggia (senza rispetto per i soggetti, per l'ambiente e per la politica territoriale), l'altra faccia della quale è rappresentata dalla deindustrializzazione in atto, soprattutto dalla desertificazione del Sud.

## Sindacato e sistema politico, la nuova destra

[...] Negli ultimi anni in Italia vi è stata una radicale e rapida evoluzione del sistema politico. [...] La prima risposta alla crisi è stata data dalla destra, attraverso la costruzione di un nuovo partito politico della destra italiana, non più di cultura interclassista e democristiana, ma che è riuscito a fagocitare nella sostanza tutto il vecchio centrosinistra. L'invenzione di Forza Italia si basa sull'abbandono dell'idea di partito di centro, come luogo e rappresentanza degli interessi generali della società, tratto essenziale dell'esperienza della Democrazia cristiana.

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

La promozione del rampantismo sociale; il primato della speculazione finanziaria sull'attività industriale; l'incremento delle disuguaglianze sociali e la riduzione del peso del lavoro produttivo; l'attacco alla contrattazione sindacale e la riaffermazione dell'unilateralità del comando nell'impresa e nella società; la politica di espansione del debito pubblico al posto di una rigorosa politica fiscale che ha dirottato grandi ri-

sorse dal lavoro ai profitti e alle rendite, fino a configurare un regime di assistenza al capitale anziché di promozione delle aree più deboli della società; la cultura dell'aziendalismo; l'esplosione della corruzione come elemento sistematico e strutturale della politica, dell'industria, degli affari. Questi elementi sono stati dominanti negli anni Ottanta e hanno costituito il terreno di coltura della nuova destra.

La cosiddetta «rivoluzione liberale» – la cultura comune del nuovo sistema politico – che pure per la sinistra significa soprattutto pari opportunità, consiste nella centralità del mercato come supremo regolatore degli interessi sociali, la liquidazione del ruolo dello Stato come imprenditore, e per lo schieramento di destra anche come regolatore. Per la nuova destra infatti lo Stato rappresenta puramente e semplicemente il garante del libero mercato in senso «classico», concezione contraddetta dalla pur breve esperienza di governo. E il liberismo è anche il criterio guida dei rapporti sociali: per questa ragione si propone lo smantellamento dello Stato sociale che dovrebbe essere sostituito da un quadro di diritti e protezioni sociali fondati sul censo, trasformando la solidarietà in assistenza, e destrutturando il mercato del lavoro.

[...] Per questo il sindacalismo confederale, pur nel rafforzamento della sua autonomia, non può essere neutrale di fronte ai valori e ai contenuti programmatici della destra.

## || centrosinistra

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

la classe operaia era il motore fondamentale. Questo processo ha però portato anche alla rinuncia della mediazione sociale garantita da quello che è stato chiamato il compromesso socialdemocratico o keynesiano, basato su un patto sociale fondato sull'accettazione delle regole del mercato e del paradigma taylorista-fordista in cambio di opportunità e di garanzie sociali offerte dallo stato sociale.

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

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

Lo Stato quindi, nella concezione del centrosinistra, tende a recuperare accanto a quella della regolazione una funzione di promozione di pari opportunità, ricquisendo per questa via e facendo proprio un interesse nazionale, che invece la destra non ha. Da questo punto di vista si potrebbe dire che la destra rappresenta in modo più direttamente corporativo gli interessi e i ceti dominanti che ha aggregato intorno a sé, non esitando, allo scopo di difenderli, a mantenere forme statalistiche. Il centrosinistra, secondo queste intenzioni, costituisce invece un tentativo che punta alla modernizzazione del quadro politico e sociale italiano, con una chiara vocazione europea in questo contesto, dentro la quale i soggetti autonomi possono avere un maggiore spazio di iniziativa sulla base dei valori della solidarietà.

Di fronte a queste ipotesi il movimento sindaca-

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

## Autonomia del politico, indipendenza dal sociale

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

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

E tuttavia, questo trionfo della politica è più apparente che reale. La politica, in questa concezione, finisce infatti con il ritrarsi impotente di fronte alle grandi sfide del governo sui problemi della società moderna e con il ridursi a tecnica della governabilità, a pura amministrazione gestita da un ceto, mentre la società

## Come si fa a fare un accordo senza il consenso dei lavoratori?

Io credo che niente sia stato più distruttivo  
di aver fatto tante volte accordi senza consenso

*Relazione introduttiva all'Assemblea nazionale della Fiom-Cgil, Maratea, 10-11 ottobre 1995, già pubblicata integralmente in Atti dell'Assemblea nazionale della Fiom-Cgil, Maratea 10-11 ottobre 1995, Meta Edizioni, 1996*

[...] Questa Assemblea nazionale della Fiom si svolge in un momento cruciale, di importanza inedita per i metalmeccanici e per tutto il movimento sindacale italiano. Nella mia esperienza sindacale non avevo mai vissuto una fase come questa in cui tanti nodi vengono al pettine nello stesso tempo.

**L'intero fronte della nostra strategia è infatti sottoposto a un banco di prova di asprezza inusitata [...]. Credo quindi che il nostro dibattito, cominciando dalla mia relazione, dovrà avere la schiettezza che ci viene imposta da questa situazione. [...] Al Congresso tireremo le somme e, se ci sarà consentito, svilupperemo fino in fondo la riflessione già avviata. Io sono infatti particolarmente convinto che noi siamo di fronte all'esaurimento della politica sindacale fin qui svolta e alla necessità di una nuova proposta strategica. La linea dello scambio, inaugurata all'Eur nel '77, non ha più alcun spazio, per la semplice ragione che non abbiamo più nulla da scambiare. [...] È necessario allora avere il coraggio di una innovazione radicale nell'analisi e nella proposta. Questo è il compito del Congresso.**

[...] Io preferisco enunciare subito l'ipotesi di fondo del mio ragionamento.

**Credo che stiamo attraversando una fase straordinaria e difficile, caratterizzata da un lato dai processi di privatizzazione, di ristrutturazione e di concentrazione dell'industria italiana e dall'altro dalla contrattazione aziendale che abbiamo avviato, e che è ora al momento della verità [...]. Siamo a una svolta profonda di trasformazione radicale dei rapporti sociali e politici, che io credo abbia un significato non transitorio, poiché punta non solo a un nuovo sistema istituzionale, ma anche a una diversa collocazione delle forze sociali in campo, a partire dal sindacato.**

E questa mi pare essere per noi la questione principale. Se questo è vero, la cosa più urgente è adeguare la nostra capacità di analisi, di proposta, di risposta alle nuove condizioni entro le quali si sviluppa il confronto tra le forze sociali e le forze politiche. La posta in gioco è altissima: sono a rischio la struttura dell'industria italiana in settori di punta, l'intero sistema contrattuale, l'esistenza stessa del sindacato.

[...] Questa concentrazione del potere industriale e finanziario c'entra o non c'entra con la contrattazione aziendale? Il pre-

sidente della Confindustria ha spiegato che questa è una fase in cui gli aumenti di produttività devono andare al capitale e non al lavoro, perché devono servire a ricapitalizzare le imprese per renderle ancora più competitive sul mercato internazionale. Più chiari di così non si poteva essere. Naturalmente, c'è sempre chi è disposto a spingersi ancora oltre. Così il vicepresidente della Confindustria dice che gli aumenti delle tariffe sono stati decisi dal governo e quindi i loro effetti sull'inflazione non devono essere considerati ai fini del recupero salariale biennale. Oppure il ministro del Lavoro, più sapientemente, argomenta che anche l'inflazione importata va tolta dal calcolo. La svalutazione è stata utilizzata con la massima spregiudicatezza dalle imprese per aumentare le esportazioni e far salire fatturati e profitti, ma nel momento in cui la stessa svalutazione fa sentire i suoi inevitabili effetti, tra i quali appunto l'inflazione importata, non riguarda più loro. Sono i lavoratori che se ne devono fare carico, perché se i salari aumentano l'inflazione può riprendere.

Ma io voglio porre qui alle nostre controparti una domanda. Perché è stata condotta negli anni scorsi una battaglia feroce, prima per tagliare e poi per eliminare del tutto la scala mobile – con tanti tra di noi che spiegavano che questo tutto sommato avrebbe dato maggior spazio alla contrattazione

– per cancellare tutti gli automatismi, e la proposta che oggi ci fanno i padroni è un meccanismo automatico? Solo che invece di essere riferito al costo della vita è riferito alla redditività dell'impresa e deve essere costruito in modo tale che sia chiaro – così è scritto nel decalogo della Federmeccanica sul premio di risultato – che nei quattro anni deve servire a pagare il meno possibile oltre che essere del tutto effimero.

Se l'azienda va bene prendi qualcosa, se va male niente.

Non viene più pagato il lavoro, la produttività, ciò che fai, perché il lavoratore è considerato non un dipendente ma un socio dell'impresa e quindi guadagna o perde a seconda dell'andamento dell'impresa sul mercato. Peccato che si tratti di un socio virtuale: gli azionisti virtuali purtroppo non votano, non fanno parte dei pacchetti di comando, non decidono assolutamente nulla, semplicemente restituiscono all'impresa con una mano quello che ricevono con l'altra.

E noi dovremmo accettare tutto questo? Questo sarebbe il massimo della nostra cultura contrattuale? Non è un caso che, con un cinismo che non riesco a considerare involontario, Federmeccanica chiami il premio di risultato «salario di rischio».

Io vorrei che fossimo tutti più consapevoli della portata strategica di ciò che stiamo facendo. Ho visto alcuni accordi che mi fanno venire i brividi. Ci sono addirittura accordi che dicono che tutte le informazioni sono tutelate dal segreto industriale: di pubblico resta solo una formula, che così è incomprensibile, che lega i risultati salariali a quanto è stato preordinato nel bilancio consolidato dell'impresa. Si può dire che in questo modo il lavoro scompare, la produttività del lavoro scompare, non ne rimane più traccia negli accordi e appaio-

no solo gli elementi di competitività dell'impresa sul mercato internazionale.

[...] Questa sarebbe la contrattazione?

Io capisco che oggi nelle fabbriche sia forte la pressione di avere dei soldi, comunque siano; penso anche che sia compito di chi fa il nostro lavoro testimoniare la verità.

È chiaro che i padroni nel momento in cui devono produrre al massimo sono disposti ad allargare un po' i cordoni della borsa, tanto sono i primi a sapere che quando questa fase di ripresa avrà il suo declino si riprenderanno indietro tutto. Questo è il salario integralmente variabile! Te lo possono dare nel '96 e te lo possono riprendere nel '97 o nel '98, quando le condizioni di redditività non ci saranno più e ti spiegheranno che, per le stesse ragioni per cui l'hai preso l'anno prima adesso non lo prendi più, in quanto tu stesso ti sei messo in questo meccanismo infernale.

[...] A me pare che dobbiamo valutare bene cosa abbiamo effettivamente intenzione di fare, perché dalle nostre scelte dipende se ci sarà una contrattazione di secondo livello nel futuro. Se i metalmeccanici sono ridotti a fare una contrattazione salariale sugli indici di bilancio, sui premi che si autofinanziano e che sono completamente variabili a seconda della redditività aziendale, credo che noi verremo espulsi direttamente dalla contrattazione aziendale in fabbrica. Per controllare come funzionano dei meccanismi automatici basati su indicatori di bilancio non serve il sindacato, non servono nemmeno le Rsu.

**Per tutto questo diventano impellenti le ragioni di una nostra controffensiva. Dobbiamo rispondere con i fatti, ma i fatti debbono essere decisi.**

**Abbiamo bisogno di azione. Se il quadro è quello descritto, come è possibile immaginare un accordo tranquillo con le controparti? Allo stato delle cose è impossibile. Se vogliamo davvero affermare il nostro punto di vista, è prevedibile che si riapra il conflitto. Questo vale sia per le vertenze sui processi di ristrutturazione, cosa che è già avvenuta, che per la contrattazione aziendale.**

Nell'ultimo Comitato direttivo della Cgil io non ho trovato elementi di divergenza con la relazione presentata dal segretario generale Sergio Cofferati. Ho detto che se quello è il quadro analitico della situazione, quella che manca ancora è la risposta. Se manca la risposta, è chiaro che l'analisi rischia di diventare pura demagogia. Questo è il nodo che abbiamo di fronte anche in questa Assemblea: se manca la risposta, noi stessi possiamo diventare soltanto dei declamatori.

A me pare che l'interrogativo sostanziale sia questo: la nostra categoria è in grado di affrontare e di condurre a un risultato positivo una battaglia sociale e politica che per essere vinta ha bisogno di una convizione reale dei lavoratori? Noi ci mettiamo in campo sul serio?

Della Federmeccanica si potrà dire di tutto, ma non che non abbia fatto un'operazione seria per affermare il suo punto di vista: ha preso una decisione nella sua assemblea generale, ha preparato un manuale sul premio di risultato, ha fatto dei corsi di formazione a tutte le sue strutture territoriali, non firma accordi diffidanti dai deliberati assunti dall'Assemblea generale della stessa Federmeccanica.

Mi chiedo se noi ci siamo mossi con la stessa serietà e con la stessa carica di radicalità nell'impostazione di questa esperienza contrattuale. Si tratta di sapere se indirizziamo la contrattazione aziendale sulla strada che abbiamo indicato o se la vera linea di fondo che applichiamo è quella che, comunque, bisogna prendere un po' di soldi, per cui alla fine, in modo opportunistico, prendiamo i soldi come vengano. Credo di non pretendere troppo se chiedo che sia l'Assemblea nazionale della Fiom a decidere qual è il nostro orientamento e a chiedere un impegno corale della categoria e un atteggiamento di rigore e di determinazione nel modo in cui affrontiamo queste vertenze.

[...] L'unità sindacale: quale significato acquista oggi la battaglia per l'unità?

[...] Abbiamo detto tante volte che non vogliamo fare l'unificazione di Fim, Fiom e Uilm, cioè delle rispettive burocrazie, ma un sindacato nuovo che inevitabilmente si basa sulla generalità delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici. Infatti, non vogliamo fare né il sindacato della sinistra, né quello del centrosinistra.

Del documento «I principi dell'unità», mi limiterò a illustrare i due nodi politici essenziali.

Il primo punto concerne il ruolo del sindacato dentro l'evoluzione del sistema politico e, quindi, il nodo dell'autonomia, anzi dell'indipendenza del sindacato dal sistema politico. Autonomia e indipendenza sono le condizioni vitali per il sindacato per poter esercitare le sue capacità di rappresentanza, che vengono minate alla radice sia da chi vuole schierare il movimento sindacale a lato di uno degli schieramenti politici che si fronteggiano, sia da chi concepisce il sindacato confederale come par-

te integrante del ceto politico e del sistema politico all'interno del quale svolge un ruolo di lobby.

A fronte di questi rischi noi affermiamo una concezione del sindacato, concepito come una rappresentanza sociale diretta, che si avvale di una cultura autonoma ed è fondata sull'autogoverno.

Il secondo punto riguarda la democrazia sindacale.

**Nel sindacato ci deve essere la possibilità della più ampia discussione interna ma il punto chiave per noi è la validazione finale, il voto di tutti i lavoratori sulle piattaforme e sugli accordi, siano essi aziendali, nazionali o generali, che riguardano i loro interessi. [...] Noi sosteniamo che questo è l'unico modo per costruire un grande sindacato. Perché un sindacato che non recuperi totalmente e non sostenga quotidianamente il rapporto con i lavoratori è un sindacato che non ha futuro.**

Le esperienze politiche in Italia dovrebbero pure averci insegnato qualcosa. Se noi non manterremo questa libertà e questa democrazia la pagheremo. Se tu tratti per tutti i lavoratori, e non solo per i tuoi iscritti, un consenso dei non iscritti – che sono anche la maggioranza dei lavoratori – ci vorrà pure! E se il consenso non ce lo danno? La risposta è semplice: se il consenso non ce lo danno non puoi fare l'accordo. Anche chi pensa al sindacato degli iscritti, se non ha il consenso degli iscritti, non si trova di fronte allo stesso problema? Come si fa a fare un accordo senza il consenso dei lavoratori? Io credo che niente sia stato più distruttivo di aver fat-

to tante volte accordi senza consenso. [...] Io credo che dobbiamo porci il problema di una discussione severa con l'insieme del movimento sindacale, a partire, per quanto ci riguarda, dalla Cgil.

**Noi abbiamo intenzione e ragione di dire che la fase dello scambio neocorporativo è finita. Non solo perché questa linea non ci ha dato un occupato in più, un pezzo di salario in più, una condizione di lavoro migliore: semmai è accaduto il contrario. I padroni ci hanno spiegato esplicitamente che non ci sono più le condizioni dello scambio. C'è solo da partecipare all'avventura europea o internazionale delle imprese ed essere il più possibile d'accordo con le imprese.**

Tutta questa discussione si concluderà al Congresso della Cgil. E devo dire che se la discussione nella Cgil non cercherà risposte, magari diverse, ma agli stessi problemi che ho cercato di indicare, non sarà semplice varare lo stesso documento per il Congresso. Io credo che fare congressi finti non serva a nulla, così come non serve a nulla trasformare il Congresso in una pura conta e in una redistribuzione dei gruppi dirigenti.

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

»»» segue da pag. 17

civile diventa il terreno nel quale domina un modello di darwinismo sociale e l'aziendalismo si afferma come cultura politica prevalente.

## Il sindacato come soggetto politico

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

Scaturisce da qui una delle ragioni più forti che sostengono la costruzione di un nuovo soggetto sindacale unitario, democratico e pluralista, proprio nella necessità di allargare al massimo la rappresentanza delle ragioni e degli interessi del lavoro dipendente nelle sue stratificazioni e nella sua complessità.

L'evoluzione del sistema politico italiano impo-

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

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

## Natura del sindacato e della rappresentanza sociale

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

Rappresentanza sociale diretta e cultura autonoma sono realizzabili attraverso la capacità di analisi conoscitiva della condizione sociale di donne e uomini e la capacità di valorizzare le diverse soggettività. Questo richiede una rilettura delle esperienze fatte – in particolare nel sindacato metalmeccanico – e una innovazione capace di far progredire, nelle pratiche, l'idea di un sindacato di donne e di uomini. Questo non è riducibile a questione di presenze numeriche negli organismi, né tanto meno, a una omogeneità «al maschile»

della rappresentanza. La mediazione degli interessi passa attraverso una comune cultura, basata sul riconoscimento di soggetti diversi.

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

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

Una «**nuova confederalità**»:  
per un **progetto**  
sindacale **autonomo**  
basato sulla **democrazia**

Da tutto ciò dipende una ridefinizione del concetto stesso di confederalità. La nuova confederalità non è un luogo, non si identifica con una struttura del movimento sindacale, quella confederale appunto, gerarchicamente sovraordinata alle altre, come quelle di categoria. Si tratta di passare a una concezione del sindacato confederale come di una specie di *a priori*, a una sintesi reale come risultato di un processo di ricomposizione di interessi diversi, anche in conflitto tra loro, e di integrazione di diverse culture di cui sono portatori uomini e donne.

La nuova confederalità – che così definiamo proprio perché non è un dato *a priori* ma è da costruire – è quindi una mediazione necessaria tra i diversi interessi che punta a definire, volta per volta, quale

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

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

Anche il problema dell'autonomia, che costituisce un altro nodo essenziale per la concreta collocazione del movimento sindacale di fronte al sistema politico, può essere affrontato e risolto nell'ambito di queste coordinate generali. L'autonomia del sindacato è infatti un progetto che ha bisogno di connotazioni sociali, culturali e politiche. È quindi un progetto che si incardina sulla rappresentanza degli interessi del lavoro dipendente e che rappresenta, perciò, una parte della società in confronto e/o in conflitto con altre parti della società.

Superando tutte le concezioni organicistiche e meccanicistiche della società, ma anche le tendenze culturali che tendono a considerare l'insieme della società come un sistema aziendale, noi infatti pensiamo che sia da questo confronto/conflitto che, volta a volta, possa emergere l'interesse generale del paese.

Al contrario, se vi è una forza, come avviene oggi per il sistema delle imprese, che pretende di rappresentare da sola l'interesse generale del paese, a

questo punto inevitabilmente le altre forze e gli altri interessi devono essere manipolati, strumentalizzati e utilizzati a quel fine. Noi non possiamo accettare questa manipolazione e questo è, ovviamente, un fatto essenziale per la nostra autonomia.

Per queste stesse ragioni il sindacato non può in alcun modo scegliere una collocazione collaterale a una delle due parti del sistema politico, rischiando cioè di diventare il sindacato di governo o il sindacato di opposizione. Queste due strade, apparentemente così alternative tra loro, finiscono in realtà per essere la stessa cosa, perché corrispondono alle due forme in cui si articola il sistema politico maggioritario, dopo la fine del partito centrale del sistema politico. E sono forme entrambe subalterne, perché sono subordinate al sistema politico e, quindi, interpreti degli interessi del sistema politico e di affidamento e delega al sistema politico di quella mediazione sociale che invece il sindacato dovrebbe appunto rappresentare e gestire direttamente.

Il progetto autonomo, fondato sulla mediazione tra gli interessi rappresentati, cui si deve ispirare l'agire sindacale non è un progetto sociale poiché esso si misura con un quadro sociale di riferimento e con i suoi valori fondamentali. Questi valori oggi possono essere indicati nella libertà, nell'uguaglianza e nella fraternità, intesa soprattutto come solidarietà. Il sindacato non ha una concezione organica della o delle società, ma non esclude la ricerca di un sistema economico-sociale diverso da quello attualmente vincente.

Per questa ragione il progetto sindacale assume una dimensione complessiva e ha un punto di vista autonomo sulla politica, sulle istituzioni, sulle altre forze che rappresentano altri interessi.

## Quale **modello** sindacale

A questo punto del ragionamento dovrebbero essere già chiari i lineamenti fondamentali del mo-

dello sindacale che può essere il fondamento di un nuovo soggetto sindacale unitario, democratico e pluralista. È bene mettere meglio in evidenza alcuni concetti chiave.

Il primo punto fondamentale è che la concertazione per ciò che concerne i rapporti con il governo e con il sistema delle imprese, e la partecipazione per quanto riguarda i rapporti con ogni singola impresa debbono essere considerate un metodo e non un fine dell'agire sindacale. Nell'ultima fase, invece, la concertazione ha rischiato di divenire addirittura un'ideologia e ha assunto il significato di un obbligo a concludere, a chiudere con un accordo tutti i negoziati triangolari.

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

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

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

Occorre però dire che oggi non è così in gran parte delle imprese e, spesso, nelle più importanti: infatti sul piano culturale c'è una netta prevalenza degli interessi dell'impresa su quelli del lavoro.

Noi riteniamo che l'impresa non sia e non possa essere il luogo di un'armonizzazione obbligatoria degli interessi, perché questa concezione non tiene in considerazione il fatto che dentro l'impresa

Il sindacato non è  
una pura **sembianza**,  
non è una **sigla**,  
è un modo di partecipare  
per poter decidere il proprio destino

*Conclusioni all'Assemblea nazionale della Fiom-Cgil, Maratea, 10-11 ottobre 1995.  
Il testo è tratto dallo sbobinato dell'intervento*

Mi pare francamente che sia indiscutibile, davvero indiscutibile, come questa Assemblea nazionale abbia potuto discutere con franchezza, con senso di responsabilità e con assoluta libertà sui problemi che abbiamo di fronte, sui punti cardine, io credo, della prospettiva che ci sta davanti, e in particolare – perché non dirlo – su come il nostro sindacato possa realmente trasformarsi in una fase che si presenta, come ho già detto, molto difficile e complicata per noi e per il paese.

[...] Vedete, io parto da una considerazione del tutto elementare: io non sono mai stato convinto del tutto che ciò che è successo nella società italiana abbia avuto un'unica forza dominante: da un lato le forze più importanti del paese, e dall'altro, come Gramsci diceva, le classi subalterne.

**Crede che noi non siamo una classe subalterna, ma non lo siamo proprio nel significato che aveva agli inizi del Novecento questa espressione, cioè non siamo una classe che dipende culturalmente, politicamente, socialmente da ciò che dice il grande padronato italiano.**

In una certa misura la nostra crescita, le nostre stesse possibilità di avanzamento derivano dal modo in cui il Movimento operaio italiano, forse l'unico in Europa, il movimento sindacale, ha avuto una storia particolare, cioè ha avuto sempre un confronto netto, preciso con la sua controparte senza che vi fossero in qualche modo ammorbidenti da parte dello Stato attraverso particolari legislazioni di sostegno, o da parte di capitalisti illuminati.

Si potrebbe dire, perfino, che noi siamo cresciuti nel libero mercato. Chi più del sindacato italiano è cresciuto nel libero mercato? Chi più del sindacato italiano ha dovuto conquistare – volta per volta – le sue posizioni? Chi più del capitalismo italiano ha cercato sempre in qualche modo nel suo antagonista, e cioè nel movimento sindacale, di colpire, qualche volta persino azzerare, e in tutti i casi di indebolire la sua portata immediata e storica?

Io credo che questa sia una riflessione molto significativa; noi non assomigliamo né al Movimento operaio inglese, né a quello tedesco, noi siamo una cosa in una certa misura particolare e generale.

**Fin dalla nascita e dopo la Seconda guerra mondiale abbiamo dovuto conquistare tutto ciò che abbiamo e talvolta abbiamo perso molto di ciò che avevamo, ma sempre avendo un nostro punto di vista sulla società italiana; avendo sempre un'idea di grande trasformazione della società.**

Non sarebbe così se non avessimo avuto prove evidenti dalla nostra storia; in fondo il *Piano del lavoro* di Di Vittorio rappresentava e ha rappresentato una grande innovazione non solo sociale ma anche culturale del nostro paese, quando le classi dominanti erano classi dominanti che non avevano nemmeno percepito la possibilità di nuove politiche industriali e generali, come il keynesismo, e in tutti i casi non avevano ancora concepito la possibilità e il significato che assumeva in Italia la grande produzione di massa e quindi un allargamento smisurato del mercato rispetto alle fasi precedenti.

[...] Io ho pensato, e penso tuttora, lo penso soprattutto oggi, che siamo in una

fase in cui è necessaria una grande innovazione, vedete, questo non solo perché i dati storici, essenziali della società europea e mondiale, si sono profondamente trasformati in questi ultimi dieci anni; e non solo perché stanno cadendo quelle illusioni che pensavano che con l'89 e con la cancellazione del Muro di Berlino, assolutamente giusta, ovviamente, si aprisse chissà quale era di abbondanza e quale era di sviluppo. Io penso [...] che il capitalismo mondiale, soprattutto il capitalismo europeo abbia sempre dovuto tenere conto in qualche modo dell'esistenza dell'esigenza di un altro sistema, e certo ha prodotto, il capitalismo europeo soprattutto, politiche sociali proprio per difendersi in qualche modo con tutta la determinazione necessaria dall'attrazione bipolare che avveniva allora nel mondo e faceva apparire come concreta un'altra società, cosa che ovviamente non si è verificata. Ma non c'è dubbio che durante tutto quel percorso idee generali si sono combattute tra loro e il tempo e la storia ne hanno determinato la conclusione.

Noi siamo allora di fronte alla necessità di una grande innovazione; io sinceramente penso di sì, lo penso perché sono certo del fatto che ci troviamo proprio nella fase in cui non si può arretrare in modo ordinato.

Non è vero che possiamo fare – ricordate la formula? – un passo indietro oggi per farne due avanti domani; io non credo che siamo in questa situazione, cioè io temo che gli aspetti più moderati, che pure si presentano nel movimento sindacale, siano anche terribilmente poco realistici.

Pensare seriamente che di fronte a un'offensiva così vasta, che del resto è stata an-

che al centro dell'intervento del compagno Cofferati, di fronte a un'iniziativa così vasta che avviene su tutti i settori, che affronta tutte le questioni, che riproduce vecchie e nuove disuguaglianze, che punta alla ghettizzazione di interi strati della popolazione, io non credo che sia possibile pensare che si può fare un passo indietro perché domani ne faremo due in avanti, io non credo a questo. Penso addirittura che le posizioni moderate abbiano la scandalosa inevitabilità di coprire un'ennesima sconfitta. Ora, questo è il punto e il nodo della questione, e sempre in questi momenti, permettetemi di dirlo,

**la Fiom e la Cgil hanno avuto la possibilità di fare uno scatto in avanti come lo hanno fatto alla fine degli anni Cinquanta, così come c'è stata una discussione feroce all'interno della Cgil su tutte le questioni che riguardavano i modelli di contrattazione a partire dagli anni Sessanta, così come sono stati i grandi avvenimenti sociali degli anni Settanta: sempre un'innovazione ha permesso di superare elementi di difficoltà, elementi di contraddizione. L'innovazione è il punto centrale, è la forza delle nostre idee.**

[...] Questa è la forza di questa Conferenza, non il fatto che le posizioni semplicemente si sono avvicinate, non il fatto che ci sono molti punti di linguaggio comune, anche questo certo, ma soprattutto abbiamo conquistato il significato necessario della svolta, come condizione per l'affermazione di questo sindacato.

Di fronte a questo, di fronte a questa necessità sentita e voluta forse da tempo

nella nostra organizzazione, credo che chi ha una cultura liberale, come oggi si usa dire, e cioè contempla una società avanzata o comunque aperta, chi fa l'analisi come noi dell'esistenza di gruppi sociali diversi anche nel lavoro dipendente, chi, come noi, è entrato e rientrato nelle aziende per assumerne tutte le valutazioni, tutte le iniziative, tutte le possibilità, deve comprendere che di fronte a conflitti sociali, di fronte cioè a esigenze diverse, di fronte a una situazione in cui si presentano gli interessi anche nella loro immediatezza, il conflitto diventa necessario.

[...] Chi può regolare questo processo se non il conflitto? Quando gli interessi sono diversi e sono in competizione fra di loro, se non c'è il conflitto che regola questi interessi, c'è solo la dittatura, perché la democrazia è proprio fondata su questo, sulla possibilità che vi sia il conflitto come regolatore del processo.

Una democrazia senza conflitto non esiste, una democrazia senza conflitto porta inevitabilmente all'autoritarismo e a esperienze storiche che questo secolo ci ha dato e credo che tutti noi abbiamo acquisito.

**[...] A me pare che questo sia il nodo della questione, quello cioè di sapere se noi effettivamente abbiamo – sia pure parzialmente – conquistato un punto di vista, se la nostra valutazione rispetto ai punti di vista delle nostre controparti è veramente un punto di vista differente, e se abbiamo intenzione di far prevalere il nostro punto di vista. Se è così, in una società libera e democratica, il conflitto diventa inevitabile.**

Su questo, non il conflitto – come si diceva una volta – per il conflitto, ma il conflitto finalizzato a risolvere problemi, cioè proprio l'eminente questione della democrazia, cioè il fatto che alla fine le persone debbono contare.

Come diceva Churchill: «La democrazia è l'unico metodo che permette di contare le teste, senza romperle», e questo è proprio il punto.

Se non c'è questo, noi ci incamminiamo verso una società illiberale.

Proprio per queste ragioni, che questo sia l'asse essenziale della nostra iniziativa, dobbiamo prendere atto che una serie di iniziative sono state messe in crisi dagli avvenimenti, dalla situazione. Non vi è la pretesa di essere i primi, vi è però la pretesa di dire che, avendo consumato tutte le risorse precedenti, abbiamo bisogno di nuove risorse.

**Ed è in questo che forse le grandi organizzazioni dimostrano di essere grandi. E lo dimostrano non per l'atteggiamento intrapreso, in cui la leadership di un dirigente incorpora tutte le idee e tutte le aspirazioni di chi questa leadership subisce. No, è il contrario. Lo dimostrano quando le leadership sono in grado di mobilitare tutte le risorse di iniziativa, di arricchimento, quindi costruire quel processo che solo una grande organizzazione è in grado di fare. Una grande organizzazione, infatti, solo nel confronto, nella franchezza delle idee può crescere e può svilupparsi.**

[...] È qui che viene il terzo punto conclusivo del mio argomento.

Che cosa ho chiesto?

La Cgil, insieme alla Cisl e alla Uil, pensa che sia venuto il momento in cui dal confronto, così come oggi si conduce sulle politiche finanziarie, cioè sulla Finanziaria, sia necessario che tutto il movimento sindacale riesca a definire un progetto in modo tale che il confronto con la controparte privata e pubblica e il confronto con il governo sia un confronto di merito, in grado di far capire quale altra possibilità c'è per l'Italia, per avere una sua logica di sviluppo.

[...] Se noi non decidiamo una piattaforma che metta insieme tutto il movimento sindacale, che progetti un'ipotesi di confronto sulle questioni strategiche che riguardano il nostro paese, non ci sarà nessun governo al mondo, né di centrodestra né di centrosinistra, che lo farà.

Dico che per me questa è l'azione.

E se un'azione fosse necessaria su un progetto, cioè avere anche un'azione di movimento, a quel punto l'azione è giusta. Fare un'azione solo per protestare, mi pare che l'abbiamo già superata questa fase.

Questo è il nodo della questione, è su questo che noi ci siamo mossi, è su questo che abbiamo fatto un'ipotesi; è su questo che Cesare Damiano poteva dire che, nel mentre Confindustria parla di inflazione, alza i prezzi industriali due volte l'inflazione!

È questo il momento in cui succedono le cose più strane del mondo e in cui l'aumento delle tariffe dovrebbe essere detratto dal salario dei lavoratori e addirittura l'inflazione importata dovrebbe esser detratta, quando si sa che solo la Germania non avrà l'inflazione perché vende in marchi e compra in dollari.

Ma per chi vende in lire italiane e, quindi, è costretto all'area del marco, e com-

pra in dollari, l'inflazione è inevitabile, la svalutazione porta per forza all'inflazione, a meno che non si distruggono decisamente i salari dei lavoratori, in modo tale che non abbiano nemmeno più le possibilità elementari di sussistenza.

**Proprio per queste ragioni credo che noi siamo davvero in una situazione in cui in una certa misura, e permettetemi di dirlo, è bello essere in un sindacato, in un grande sindacato. Ed è bello essere in un grande sindacato perché si ha quasi la percezione – e preferirei che fosse diretta la percezione – di intervenire per decidere il proprio destino.**

Io credo che questo sia il sindacato per le lavoratrici e i lavoratori italiani, non un'altra cosa. Il sindacato non è una pura sembianza, non è una sigla, è un modo di partecipare per poter decidere il proprio destino.

E, allora, io non ho dubbi, e qui è stato detto da vari compagni, da vari interventi, che nel momento in cui si apre una discussione tra gli iscritti e i non iscritti io non ho dubbio alcuno nel dire che il mio privilegio va verso gli iscritti. Sarebbe cosa ben strana se dicessi il contrario!

Non si capirebbe perché noi esistiamo, peraltro, se non fosse così. Ma proprio perché il privilegio essenziale va verso gli iscritti, proprio perché noi dobbiamo costruire tutte le condizioni per cui uno che è iscritto al sindacato senta di possedere un grano del proprio futuro, possa discutere e decidere, e decidere delle strategie del proprio sindacato, possa discutere e decidere sulla possibilità di costruire un nuovo sindacato unitario, ebbene, vivaddio!

Penso che, però, se si comincia a dire che quest'altro non si scioglie e quest'altro nemmeno, direi che è inevitabile che il sindacato nuovo è la somma di quello che c'è, ma per fare la somma di quello che c'è non bisogna fare un sindacato nuovo.

Semmai vogliamo fare un sindacato che va molto oltre all'attuale situazione.

Ora, io dico la cosa più elementare: proprio perché c'è questo privilegio degli iscritti e delle iscritte, io penso che noi abbiamo la forza, attraverso la democrazia, di far valutare il confronto, il dibattito, la trattativa, la conclusione finale.

**Questo perché non siamo una piccola setta, non siamo dei piccoli iniziati che, in qualche modo, vogliamo costruire una cosa, paghi solo di quello che fanno tra di loro; noi vogliamo essere una forza generale ed è per questo che abbiamo bisogno di un contributo di tutti i lavoratori e le lavoratrici e a essi dare la possibilità della conclusione sui loro interessi, perché questo è l'unico modo per affermare la forza di un grande sindacato.**

Così come è forte un grande sindacato che, nel momento in cui i lavoratori e le lavoratrici respingessero il suo accordo, sia capace di dire: «l'accordo non c'è più!».

Questa è forza, non debolezza!

E la forza della ragione è la forza della strategia, cioè la forza di chi pensa che non vive solo quotidianamente, ma che dal quotidiano trova le risorse per far esplodere la sua iniziativa nel futuro.

[...] Io ora mi chiedo, e vi chiedo: se la vecchia pratica non è più possibile, que-

sta conferenza trae forza nel poter dire che modificherà la sua pratica concreta, a partire dalle fabbriche, e inizierà un nuovo percorso di confronto, di discussione, di trattativa con le proprie controparti? Cioè troverà quelle risorse necessarie per credere alla possibilità di un progetto?

Io credo che un passo avanti importante l'abbiamo fatto e che tutti abbiamo dato un contributo a questo passo avanti.

La discontinuità, quindi, si presenta come innovazione, l'innovazione si conferma come la migliore tradizione della Cgil, la migliore tradizione della Fiom, proprio in questo sforzo di comprensione della società italiana e di possibili percorsi di trasformazione.

E allora, per questo saremo prima di tutto severi con noi stessi, severi davvero con noi stessi, e saremo aperti alle valutazioni di tutti.

[...] Io non voglio più tornare sulle questioni di merito che sono state qui bene tratteggiate, però mi chiedo: è possibile sul serio che noi possiamo fare un premio di risultato – perché si parte da lì – che sia assolutamente uniforme e non lasci trasparire nulla delle diverse specificità delle imprese Fiat e dei settori tecnologici della Fiat?

Io credo di no. Mi pare, compagni, e permettetemelo, che la cosa che più sta al cuore della questione Fiat sia proprio la qualità.

La Fiat nello stesso giorno di Melfi ha cercato di intervenire con i suoi uffici stampa per impedire che fossero scritte cose che erano critiche della qualità riscontrata a Melfi, alla Fiat interessava che non ci fosse scritta la parola «qualità».

La qualità che cosa vuole dire? Vuol dire prestazione di lavoro, vuole dire organizzazione del lavoro, in sintesi la compo-

si del processo produttivo e la forza e il significato del lavoro umano nel processo produttivo.

Credo che noi possiamo aspirare ad aprire questa fase dentro la Fiat, non per fare un'unica soluzione, ma per costruire tutti quei criteri necessari al livello degli stabilimenti che diano forza all'ipotesi di un'interpretazione della qualità per l'insieme degli stabilimenti, e a seconda della loro specificità.

Io penso perché noi non accettiamo più una centralizzazione della contrattazione, che voglia dire da un lato le Segreterie nazionali e dall'altro la controparte, e alla fine ciò che è fatto è fatto!

Non è più possibile trattare così!

Le Rsu hanno significato solo in questo, se diventeranno soggetti, nel senso proprio che saranno in grado di elaborare e di prospettare soluzioni che tengano conto delle articolazioni delle sedi contrattuali, in modo da rompere la centralizzazione generale che le grandi imprese italiane hanno determinato, e quindi di permettere un'articolazione di confronto che valuti e sottolinei tutte le diversità.

Se in questo sforzo riusciremo, tutta l'ipotesi neocorporativa crolla, la centralizzazione non avrà più senso, nel senso che non sarà più possibile percorrerla e, a quel punto, i lavoratori finalmente produttori potranno esprimere essenzialmente la loro ipotesi su tutte le partite che si aprono, dal governo dei processi fino alle condizioni di lavoro.

[...] Io personalmente credo che sia possibile farlo, dipende da tutti noi che ciò succeda, dipende da tutti noi se la storia sociale di questo paese cambierà positivamente. ●

»» segue da pag. 23

esiste un conflitto di interessi. In altri termini, rifiutiamo l'ideologia regressiva che concepisce l'impresa come una comunità di interessi, perché essa ha il solo significato concreto di manipolare gli interessi del lavoro in funzione di quelli del capitale.

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

Questa logica esalta la funzione della contrattazione che è lo strumento che, volta a volta, misura questo rapporto tra gli interessi in campo, in termini quantitativi per quanto concerne i processi distributivi e redistributivi e in termini qualitativi per quanto riguarda i processi di valorizzazione del lavoro e del capitale. In questo modo la contrattazione sindacale diventa lo strumento attraverso il quale si esercita, in modo consensuale e non autoritario, la regolazione degli interessi. Al contrario, come recenti esperienze dimostrano, la distorsione ideologica della partecipazione la rende alternativa e sostitutiva della stessa contrattazione.

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

## Democrazia:

### l'ultima parola ai lavoratori

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

I congressi sindacali sono invece il luogo della definizione strategica e della elezione dei gruppi dirigenti e assegnano, quindi, il potere di decisione agli iscritti. Se la definizione strategica è, come abbiamo già visto, connessa con la scelta di un quadro sociale di riferimento e punta quindi a definire degli obiettivi, i passaggi intermedi per costruire questo quadro di riferimento, bisogna sottolineare che sia il congresso confederale che il congresso di federazione sono momenti generali nel senso che entrambi contribuiscono a definire una strategia complessiva.

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

Le elezioni delle Rsu hanno dimostrato come esse rappresentino, nella maggior parte dei casi, tutte le soggettività sociali che esistono nel lavoro dipendente, a partire dall'industria: uomini e donne, prima di tutto; poi i giovani, il lavoro esecutivo, il lavoro di progettazione, il lavoro di alta tecnologia. Ciò significa che la funzione del sindacato di essere il luogo della definizione delle strategie e di co-

decidere con le Rsu può essere esercitata alla condizione che il sindacato stesso sia in grado di rappresentare al suo interno la complessità sociale e queste nuove soggettività. Senza di ciò il sindacato rischierebbe una parzialità di rappresentanza che nei fatti impedirebbe la stessa costruzione strategica.

D'altra parte è indispensabile che il sindacato si dia come obiettivo la costruzione di un nuovo processo di sindacalizzazione, che riguardi in primo luogo la fascia sempre più vasta del lavoro precario e non tutelato e il lavoro impiegatizio.

[...] La sindacalizzazione significa estensione della rappresentanza e non può essere confusa con un anonimo ruolo di servizio che il sindacato assume nei confronti dei lavoratori delle realtà non sindacalizzate.

La sindacalizzazione va quindi intesa come un processo di estensione della democrazia sindacale.

Il nuovo soggetto è un sindacato di lavoratori e lavoratrici che usa la strumentazione democratica delegata per regolare il processo decisionale interno all'organizzazione, senza escludere la possibilità di forme di consultazione diretta degli iscritti, che possono essere necessarie per verificare importanti passaggi

delle decisioni strategiche assunte nei congressi.

Nello stesso tempo utilizza forme di democrazia diretta (consultazioni, assemblee decisionali, verifiche del mandato a concludere, referendum) per l'approvazione delle piattaforme e delle conclusioni dei processi negoziali da parte di tutti i lavoratori, ferme restando le prerogative e i poteri conferiti alle Rsu, sulla base delle regole definite concordemente tra Fim, Fiom e Uilm e approvate dai Consigli generali unitari.

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

[...] Quando si tratta di decidere su una questione che dovrà poi essere proposta alla decisione conclusiva dei lavoratori, di norma verrà portata alla consultazione solo la proposta approvata dalla maggioranza, con voto formale, fermo restando per la minoranza la garanzia della pubblicità del dissenso.

Questo complesso *mix* di democrazia delegata e democrazia diretta è ciò che corrisponde meglio alla complessità dei processi decisionali di un'organizzazione di massa come il movimento sindacale. ■

# Il sindacato italiano, la Cgil, non è mai stata agnostica rispetto all'obiettivo di fondo del socialismo, ha partecipato in termini organici a questo processo

*Relazione al Comitato centrale Fiom-Cgil del 1° marzo 1996.  
Il testo riportato è tratto dallo sbobinamento dell'intervento*

---

In Italia non vi è più nessun partito che pretende di rappresentare i lavoratori [...]. Molti partiti, forse tutti i partiti, oggi si presentano in termini interclassisti nel senso classico di questa espressione, cioè nel senso di rappresentanza di ceti sociali diversi, con interessi diversi. Tutti i partiti o quasi tutti i partiti [...] puntano al governo e quindi alla gestione dello Stato. Perciò stesso, puntano ad avere un quadro di riferimento che permetta loro di poter gestire questo Stato che è uno Stato dentro il quale convivono, si cimentano, si confrontano forze sociali, rappresentanze sociali di interessi del tutto diversi se non opposti.

Ora, è in virtù di questo fatto che noi possiamo, credo tranquillamente, dire che in Italia, dove non esiste una tradizione laburista e dove i processi di trasformazione della sinistra italiana sono stati radicalissimi (dato che si è perso traccia perfino delle definizioni storiche dei partiti della sinistra [...]) e vi sono aggregazioni che si formano, la cui definizione è laico-socialista, centro-moderato, e via di questo passo, non c'è dubbio che una tradizione sindacale come la nostra, proprio nel quadro anche di

innovazione che stiamo producendo, mantiene dei legami profondi con il quadro europeo sindacale, con il quadro mondiale. Noi non rinunciamo a stare dentro alla tradizione dei sindacati socialdemocratici. Per fortuna non abbiamo bisogno di cambiare nome, perché la Fiom è una delle tante sigle internazionali, addirittura è una sigla mondiale.

Del resto la Fiom nasce nell'Ottocento, quindi non c'è dubbio che da questo punto di vista le sue origini storiche più precise avvengono con le forze operaie e socialdemocratiche. Insisto – però – nel dire che, al di là del quadro politico che si è trasformato in Italia, e nelle definizioni dei partiti, come volta a volta si sono chiamati o si stanno chiamando, noi manteniamo un rapporto forte, diretto, organico con tutta la tradizione socialdemocratica europea e con la tradizione dei sindacati internazionali di sinistra.

Un altro elemento molto significativo è nel vecchio rapporto [...] tra la Cgil e il partito socialista e comunista: il fatto che la Cgil sia stata, e le sue organizzazioni siano state lungamente connesse a questi partiti, sia nella forma della dipendenza che nella forma dell'autonomia, faceva parte di un sistema

di valori e di determinazioni storico-strategiche delle quali il sindacato non solo prendeva atto, ma se ne faceva portatore.

**“ Il sindacato italiano, la Cgil, non è mai stata agnostica rispetto all’obiettivo di fondo del socialismo, ha partecipato in termini organici a questo processo, ha avuto dei rapporti, certo, di autonomia organizzativa quasi sempre, di autonomia politica spesso, ma dentro un quadro strategico storico che era quello definito dalla storia dei Movimenti operai italiano ed europeo. ”**

In una logica di questo tipo, voglio insistere su questo punto, è evidente che il sindacato dava e riceveva cultura, si potrebbe dire che dava cultura pratica e riceveva cultura storica e strategica.

Oggi in Italia non è più così, nessuno di noi, credo, pensa che abbiamo un rapporto qualsiasi con la strategia di questo o di quel partito della sinistra italiana. Noi abbiamo la nostra strategia definita da noi. Culturalmente non abbiamo nessuna dipendenza, come invece abbiamo avuto nel passato, con i partiti storici del Movimento operaio, né del resto i partiti attuali hanno l’intenzione di determinare un’egemonia culturale rispetto al sindacato. Semmai rafforzano l’intenzione di fare in modo che i sindacati siano compatibili con questa o quella forma di governo, con questa o quella forma di gestione del governo, questo sicuramente.

A me pare che, al di là della discussione sempre necessaria di come determinare, quindi, le forme di autonomia del sindacato e della sua azione rispetto ai partiti, al sistema dei partiti, ai governi, sia di grande evidenza il fatto che proprio per queste ragioni,

**“ avendo noi, il sindacato, la responsabilità della costruzione di una propria cultura, oltre che di una propria identità e quindi di un proprio percorso storico, il**

**sindacato in questo senso si qualifica e si è qualificato, [...] come struttura indipendente rispetto ai partiti, al sistema dei partiti. ”**

Non esiste un quadro dentro il quale ci si sta, pure in autonomia, esiste un quadro generale dentro il quale ognuno matura la sua indipendenza e si connette e si interconnette con le altre forze in quanto è chiara la sua indipendenza, in quanto, cioè, è chiara la sua origine, la sua prospettiva storica, il suo significato, il suo ruolo, la sua identità.

Io credo che è proprio per queste ragioni e proprio per il tumultuoso processo in cui tutte queste cose sono venute avanti con tutte le contraddizioni che ciò comporta, [...] che noi dobbiamo capire quanto sia importante il significato di un sindacato di questo genere e quali siano gli impegni di questo sindacato.

Non essendo dipendente culturalmente, anche in senso positivo, sociologicamente, storicamente da altri ha bisogno di proprie forze per costruire la propria cultura, per costruire la propria capacità di interpretazione della società, per costruire la propria capacità concreta di intervenire nella società dove l’intervento di massa, ovviamente, è un intervento che rimane decisivo – dove le forme tradizionali del movimento sindacale rimangono essenziali – dove, però, la capacità di penetrazione e di confronto del sindacato è dimensionata dalla sua capacità culturale e scientifica di intervenire sui grandi processi sociali.

Senza questa conoscenza e senza questa capacità di cultura diventa impossibile essere una forza effettiva, si rischia di essere gnomi politici e culturali e quindi di apparire semplicemente come forze il cui massimo dei risultati è quello di strappare qua e là qualche cosa in questa o in quella situazione.

# Documento politico per il XXI Congresso nazionale della Fiom-Cgil

Rimini, 17-20 giugno 1996

[...] I metalmeccanici hanno bisogno di fare il Congresso [...] per una ragione essenziale, che vale e per la Fiom, come per la Cgil.

I presupposti storici che sono stati alla base della costruzione e dello sviluppo del sindacalismo occidentale sono stati messi in discussione, quando non addirittura travolti. Da qui la necessità di una nuova proposta di carattere fondativo e strategico.

[...] La gran parte delle difficoltà che abbiamo incontrato negli ultimi mesi sono dipese dal non aver ancora definito con precisione il senso di questa nuova prospettiva. Anche l'attuale *empasse* della discussione con la Fim e la Uilm e le incertezze del processo unitario, che pure abbiamo avviato con importanti avanzamenti, sono il riflesso di questa insufficienza di fondo nella nostra analisi e nella definizione di un nuovo orizzonte strategico dell'iniziativa sindacale.

## Sindacato e globalizzazione dell'economia

Tutto il quadro di riferimento sociale ed economico entro il quale si sviluppa la nostra iniziativa si è pro-

fondamente trasformato nel volgere di pochi anni.

(Nel contesto di un'economia globalizzata) tutte le vecchie certezze che erano state alla base del modello sociale del periodo keynesiano sono state messe in discussione. E questa crisi non poteva che intrecciarsi con il tramonto del modello fordista/taylorista, determinando nuovi e diversi rapporti tra competizione all'interno di un paese e competizione europea e globale.

Queste profondissime modificazioni hanno portato a una progressiva e tendenziale scomparsa dei presupposti che erano stati alla base delle pur diverse esperienze del sindacalismo industriale in Europa negli ultimi cento anni, aprendo un conflitto tra sindacato e lavoratori, provocando la crisi di molti sindacati europei, accentuando anche le divaricazioni fra tra le diverse scelte strategiche possibili. È bene riflettere sul fatto che il Contratto nazionale di lavoro in senso classico oggi in Europa esiste solo in Italia, e in Germania la contrattazione è regionale e viene poi estesa a tutti i *länder*. È noto che due livelli di contrattazione, quello nazionale e quello aziendale, ci sono soltanto nel nostro paese.

L'altro elemento su cui è bene riflettere è che le grandi società multinazionali, in una fase di crisi dei sindacati industriali organizzati su scala nazionale, puntano chiaramente e spingono nella direzione della costruzione transnazionale di sindacati corporativi aziendali, adatti alle loro strategie e alle loro esigenze di competizione e di conflitto industriale a livello mondiale.

Globalizzazione dell'impresa e internazionalizzazione dei mercati consentono oggi all'impresa di porre come centrali i propri vincoli e compatibilità. Se non è il sindacato a intervenire e si accettano invece quelle compatibilità il risultato sarà sempre più quello che è già sotto i nostri occhi: intensificazione, da un lato, e precarizzazione fino alla degenerazione del lavoro subordinato, dall'altro. Non è un caso che esistano in Italia molte situazioni limite che vogliono competere con certe aree del Terzo mondo, che solo la magistratura ha l'efficacia di combattere.

Processi sociali di questa importanza possono essere affrontati solo con innovazioni strategiche rilevanti, che richiedono prima di tutto una sensibilità comune, da parte delle attuali organizzazioni sindacali dei metalmeccanici, sulla portata della sfida davanti a noi.

Questo è ciò che innanzitutto manca oggi nella Fiom, nella Fim e nella Uilm. I fenomeni cui abbiamo accennato possono essere affrontati soltanto se siamo in grado di rimettere l'intera situazione al centro della nostra discussione. Prevalgono, invece, almeno allo stato attuale, elementi di continuità con il passato, in particolare con la pratica sindacale degli anni Ottanta, che davvero oggi non ci possono aiutare.

Scaturisce da qui il compito fondamentale del congresso della Fiom: rafforzare le nostre capacità di analisi, di prospettiva, di indicazione generale, partendo da quello che oggi ci appare il punto nodale: l'analisi del quadro sociale e la sua diagnosi in rapporto con le modificazioni indotte dalle innovazioni,

in particolare, dalla tecnologia della informazione e della comunicazione.

## Ripensare le pratiche sindacali degli anni Ottanta

[...] È importante riflettere sulla linea sindacale degli anni Ottanta, perché se si consolidasse il predominio della nuova destra [...] la situazione attuale riproporrebbe al sindacato gli stessi dilemmi degli anni Ottanta, ma in misura ben più grave e drammatica. Allora nel movimento sindacale italiano è prevalsa una concezione difensivista, che ha cercato di evitare o attenuare il conflitto, scegliendo di volta in volta la linea di minor resistenza.

I processi di innovazione e cambiamento sono stati assunti in modo acritico; le scelte organizzative, con le loro implicazioni sulla condizione del lavoro, sono state accettate senza opposizione, spesso quasi fossero accadimenti ineluttabili.

Questo atteggiamento, apparentemente ragionevole e moderato in una fase di rapporti di forza non favorevoli, ha finito per indebolire la stessa capacità di difesa che voleva esercitare. Infatti, questo ha prodotto uno scambio, in misure sempre più ineguali, tra il riconoscimento formale del sindacato da parte delle controparti e la perdita di aderenza alla condizione di lavoro e sociale dei rappresentati. Se osserviamo la situazione attuale con il crudo realismo che essa richiede, non è azzardato pensare che proseguire sulla strada di questo scambio ineguale portato all'estremo ci porterebbe, più rapidamente di quanto qualcuno non immagina, alla frantumazione del sindacalismo confederale, che verrebbe trasformato in forme – anche radicali, ma soprattutto apertamente aziendalistiche – di sindacalismo corporativo.

Quali **politiche** industriali?

Gli anni Ottanta sono stati anche quelli in cui è letteralmente scomparsa ogni forma di orientamento

pubblico dello sviluppo. I governi che si sono succeduti hanno teorizzato e praticato, proprio mentre prendevano corpo grandi processi di trasformazione, la non utilità di qualsiasi politica industriale. Le ingenti risorse che le amministrazioni centrali, e in misura minore, periferiche hanno avuto a disposizione sono state spese in mille rivoli, quasi sempre con logiche clientelari, quasi mai per sostenere progetti capaci di dare prospettive a vecchi e nuovi settori strategici.

La politica estera italiana non è stata capace di creare le condizioni favorevoli allo sviluppo di *partnership* industriali per le imprese italiane collocate in settori tecnologicamente avanzati.

[...] Serve dunque una politica industriale; il sindacato – non solo quello industriale – deve mettere in campo la stessa forza dimostrata nella difesa dello stato sociale per rivendicare una rinnovata capacità di indirizzo dello Stato. Nessuno di noi pensa che sia di qualche utilità riproporre la presenza dello Stato nelle attività manifatturiere; neppure pensiamo che lo Stato debba mantenere il monopolio della gestione dei grandi servizi della collettività (energia, comunicazione, trasporti). Sicuramente però è necessario che lo Stato – soprattutto attraverso le sue articolazioni periferiche, regioni e grandi aree metropolitane – recuperi una funzione di indirizzo, promozione e sostegno delle attività industriali strategiche. Ancora una volta l'esperienza di altri paesi – quelli scandinavi oltre alla Germania – ci sembra un utile riferimento.

[...] Le imprese hanno certamente una funzione essenziale, così come il mercato è un termine di riferimento ineliminabile. Tuttavia imprese e mercato non possono, per loro natura, garantire uno sviluppo che riduca anziché aumentare le contrapposizioni sociali. È necessaria una autorità regolatrice che sappia orientare lo sviluppo nella direzione che maggiormente risponde agli interessi generali.

Questo è il compromesso necessario per il quale la Fiom intende battersi con grande determinazione.

La **strategia** di Confindustria:  
**precarizzazione,**  
**unilateralità** del comando,  
 per un proprio **modello** di società

Se si pensa al rapporto tra la recessione del '92-'94 e la ripresa in corso appare chiarissimo che gli attuali massicci ricorsi ai contratti a termine o alla formazione lavoro, in attesa del lavoro interinale, non sono altro che un'operazione di sostituzione della vecchia forza lavoro espulsa per snellirsi con forza lavoro precaria. In questo processo risultano più esposti giovani e donne, che si trovano a subire il duplice effetto della disoccupazione, e della precarizzazione e del peggioramento della condizione di lavoro. Confondere i termini del cambiamento culturale del modello lavorativo con il degrado di questa condizione materiale non è utile per intervenire con qualche efficacia in questa situazione e ricostruire una prospettiva.

La precarizzazione dei rapporti di lavoro, il taglio dei salari, il peggioramento delle condizioni di lavoro diventano le principali scelte perseguite e perseguibili nella linea di Confindustria.

È per queste ragioni che le aziende ci propongono oggi nuove turnazioni, passaggio da quindici a diciotto turni settimanali, maggior utilizzo degli impianti senza in realtà voler discutere nulla. I margini che ci vengono proposti nelle trattative sono uguali a zero. Non c'è, infatti, una trattativa vera e propria. Non solo la strategia dell'impresa è indiscutibile, ma anche la pianificazione organizzativa, l'organizzazione del lavoro e della produzione; ai lavoratori e al sindacato nemmeno la scelta se monetizzare o no le richieste avanzate dall'azienda.

L'ambizione delle imprese non si riduce all'aumento dei turni e all'utilizzazione del lavoro precario. L'am-

bizione della Fiat, basti pensare a Melfi, e di grandi altre grandi imprese è ben più rilevante: esse pensano di aver definito e quindi poter sperimentare un modello di organizzazione dell'impresa – che viene chiamato «fabbrica integrata» – e che questo modello abbia una tale portata strategica da essere esportabile e generalizzabile nel suo complesso.

Il nocciolo di questo modello consiste nel costruire, in modo autoritario, da un lato un'area di forza lavoro integrata e interconnessa che è al centro del processo di sviluppo dell'impresa e, dall'altro, nell'aver un'organizzazione del lavoro – di cui la sopravvivenza delle catene di montaggio – in cui i lavoratori sono puramente esecutivi, via via più marginali nel processo produttivo e, quindi, precari, facilmente sostituibili, quasi un elemento sussidiario da utilizzare volta per volta per fronteggiare l'aumento o la diminuzione del mercato.

Non è difficile scoprire che dietro questa organizzazione del lavoro della grande impresa industriale si cela un modello di società, nella quale da una parte c'è una forza lavoro occupata, forte, solida e professionalizzata, e dall'altra parte c'è una forza lavoro occupata in modo precario e a bassa qualificazione e, infine, interi spezzoni di forza lavoro inoccupata, disoccupata, saltuaria in cui dominano donne e giovani.

È evidente che se un modello siffatto dovesse davvero consolidarsi si aprirebbe, sia dentro l'impresa che a livello sociale, un conflitto di una radicalità per noi sconosciuta tra i lavoratori precari e i disoccupati e quelli che precari non sono, e la possibilità del movimento sindacale di rappresentare tutti questi segmenti della forza lavoro verrebbe minata alla radice.

Per queste ragioni, la possibilità di una frantumazione corporativa del sindacalismo confederale, anche a livello delle categorie industriali, è contenuta dentro i modelli organizzativi e di regolazione sociale dell'impresa. Così come il fordismo, con le sue grandi imprese meccanizzate per la produzione di se-

rie e le enormi concentrazioni di forza lavoro, finì per favorire la crescita dei sindacati industriali di massa, questi inediti processi di segmentazione della forza lavoro possono determinare, se non sono affrontati adeguatamente, la fine del sindacalismo industriale.

## La **proposta** contrattuale della **Fiom**

Se i nodi che abbiamo di fronte sono rappresentati dalle sfide inedite che abbiamo indicato nel capitolo precedente, la possibilità per un sindacato come la Fiom di avere, per sé e soprattutto per i lavoratori e le lavoratrici che rappresenta, una effettiva prospettiva dipende da un fatto essenziale: la capacità di definire una propria strategia.

Il puro pragmatismo, quell'atteggiamento in base al quale si accompagnano i processi decisi da altri con una contrattazione sindacale che si riduce a limarne gli spigoli più duri – l'atteggiamento che ha finito per essere, nonostante tentativi importanti, come quello fatto dalla Fiom con il Congresso di Verona, la vera costante della politica sindacale degli anni Ottanta – non ci porterebbe da nessuna parte.

E invece un'alternativa alla situazione attuale c'è. Se si vuole efficacemente modificare il senso di un processo, che provocherebbe costi sociali ed economici inaccettabili, bisogna averne in testa un altro, possibile. È necessario, cioè, aprire una riflessione che riguarda il modello di società di riferimento. Quale società vogliamo?

Senza una capacità strategica e progettuale di queste dimensioni, il movimento sindacale perde la sua autonomia e la stessa contrattazione, sia nei singoli luoghi di lavoro, che a livello nazionale, è priva di una bussola che ci permetta di orientare la nostra azione, di difendere gli interessi, di scegliere. Del resto, se pensiamo alla storia del sindacalismo in Italia e in Europa, vediamo che il sindacato è nato su un'idea, una proposta di società.

Se noi oggi siamo [...] alla crisi di un compromesso sociale che aveva permesso grandi conquiste ai lavoratori, bisogna decidere quale altro compromesso sociale è possibile oggi costruire.

Il primo punto chiave della nostra proposta è che lo stato sociale è un diritto universale di cittadinanza. Ma il concetto che oggi viene messo in discussione è proprio questo. Il modello sociale che ha in testa la Confindustria, per esempio, rappresenterebbe per una società come la nostra un passaggio storico: il dimensionamento dello stato sociale di tipo europeo al modello americano. E cioè a un modello nel quale il diritto alla salute, all'istruzione, alla previdenza sono garantiti esclusivamente dal reddito: se non hai un reddito adeguato per te c'è solo assistenza. A questo pensa la Confindustria quando dice che bisogna privatizzare la sanità, la previdenza ecc.

E non a caso la parola solidarietà – la più importante e la più ambigua per i significati diversi con cui viene usata – è una chiave per capire il dibattito in corso. La solidarietà in una società europea ha senso solo come la riproposizione di uno stato sociale, certamente moderno e riformato, ma sempre basato su diritti universali. Altrimenti dietro la stessa parola si nasconde lo stato assistenziale.

## Crisi del modello sociale europeo

[...] Perché gran parte del capitalismo europeo ha maturato un'idea così diversa rispetto a un compromesso al quale pure aveva partecipato?

Questo è un punto molto interessante della discussione.

Il compromesso sociale è stato per il capitalismo europeo, assieme al fordismo e ai consumi di massa, anche una risposta al socialismo così come si era affermato nell'Europa dell'Est. Ora non essendoci più una competizione su scala mondiale, chi ha vinto esporta il suo modello, con forti difficoltà nei paesi dove la

forte crescita economica si è sempre combinata con il sistema sociale, come nella Germania del Secondo dopoguerra. E questa svolta così profonda liquida anche una parte della cultura della sinistra liberal-democratica che aveva messo in guardia il capitalismo dal rischio che le forme più estreme del liberismo economico potessero mettere a repentaglio la coesione sociale e quindi l'unità della società. Così come, negli Usa, il tentativo in controtendenza di Clinton di introdurre per la prima volta nel sistema americano elementi di stato sociale, soprattutto per la sanità, è stato sconfitto dalla rimonta dei repubblicani.

È chiaro allora che dalla crisi del vecchio modello di stato sociale europeo si può uscire solo in avanti e non discutendo le code del modello sociale in crisi, come talvolta avviene anche nella sinistra.

Per uscire in avanti è necessario qualcosa in più: bisogna ricostruire una combinazione inedita tra qualità del lavoro e qualità della vita, una questione cruciale che invece il vecchio *welfare* non aveva affrontato. Anzi, alla base dello sviluppo fordista, che ha sostenuto la costruzione del *welfare* nei paesi europei, c'era proprio lo scambio tra un lavoro dequalificato alle catene di montaggio e un regime di consumi di massa e lo stato sociale (istruzioni, sanità, pensioni).

Oggi, raccogliendo gli stimoli che vengono dalla cultura ambientalista e dal movimento delle donne, dalla teoria dei limiti della crescita e dal concetto di sviluppo sostenibile, noi possiamo mettere al centro della prospettiva che vogliamo creare proprio il problema dell'intreccio tra la qualità del lavoro e della vita.

## Un'alternativa possibile

con un **nuovo** modello sociale

Al fine di indicare, in modo molto sintetico, le vie possibili per realizzare questa combinazione, si possono individuare le quattro coordinate fondamentali di un nuovo modello sociale di riferimento:

- la piena occupazione, concepita non solo come

pura redistribuzione del lavoro esistente ma come frutto di una crescita qualificata, è un obiettivo cui non si può rinunciare;

- uno stato sociale riformato, che garantisca a tutti una base comune di diritti di cittadinanza, lasciando a ognuno la possibilità di costruirsi condizioni migliori;
- un rapporto tra qualità del lavoro e qualità della vita che parte dalla valorizzazione dei processi formativi e dalla cultura;
- una riconsiderazione del tempo di lavoro nell'ambito dei tempi di vita, attraverso una forte riduzione degli orari di lavoro, anche in funzione di un arricchimento culturale e del sapere dei lavoratori dato che l'asse principale della nostra ipotesi è proprio la liberazione del lavoro.

## Comprendere le trasformazioni

Esiste poi una seconda questione importante, che è utile mettere a fuoco prima di affrontare direttamente i problemi di merito della nostra impostazione contrattuale.

Si tratta del fatto che negli ultimi quindici, venti anni si è progressivamente accumulato un ritardo del sindacato nell'analisi. Oggi noi non abbiamo un rapporto sullo stato dell'industria nazionale, europea, mondiale; non abbiamo nostre valutazioni precise sullo stato e le prospettive dei settori e delle singole grandi imprese.

C'è stata la sparizione di una cultura.

Basti pensare che l'ultimo convegno sul capitalismo italiano è stato fatto dall'Istituto Gramsci nel 1963.

Questo fatto ha una conseguenza rilevante. Privi di una nostra valutazione autonoma, costruita sulla base di un patrimonio di analisi, dati, conoscenze, affrontiamo le discussioni con le nostre controparti, con questa o con quell'impresa, partendo da un quadro di riferimento e di informazioni che è l'impresa stessa a

fornire. È del tutto evidente quindi che siamo costretti ad affrontare tutto il confronto che ne segue in condizioni di disparità.

Di qui scaturisce la necessità per la Fiom di ricostruire una cultura che abbia una dimensione adeguata alla complessità dei processi industriali e sociali sui quali siamo chiamati a intervenire. Naturalmente, questa ricostruzione non viene dall'oggi al domani e anzi può avvenire solo alla condizione di avviare un vero e proprio processo di accumulazione, basato su una pluralità di soggetti nelle aziende, nelle strutture territoriali, regionali e nazionali del sindacato.

Tale processo si basa, prima di tutto, sull'esperienza diretta delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti, delle Rsu, della conoscenza collettiva cui una pratica sindacale democratica dà continuamente luogo, costruendo via via i pezzi di una cultura, come è avvenuto lungo tutti gli anni Sessanta e nella prima parte degli anni Settanta. Infatti, il primo livello di conoscenza scientifica, insostituibile e non surrogabile da altri strumenti di conoscenza, nasce proprio dall'elaborazione della condizione di lavoro e della prestazione fatta dai lavoratori stessi.

Tutto questo, però, non sarebbe sufficiente. Infatti, l'esperienza da sola senza l'apporto e la mediazione della scienza non è in grado di dare risposta alle domande radicali che le trasformazioni tecnologiche, organizzative, sociali e culturali propongono. Ciò significa che i lavoratori e il sindacato debbono coinvolgere in questa ricerca, in modo non episodico ma anzi costruendo con loro progetti comuni, ricercatori, studiosi, specialisti delle varie discipline scientifiche.

## Nessuna regola per il capitale

[...] Nel clima di regressione culturale e sociale che anima ambienti anche autorevoli della cultura economica europea non si esita a dire che una condizione indispensabile per creare qualche posto di lavoro in più

è quella di aumentare la differenziazione salariale. Si sostiene che è giunto il momento anche in Europa di aumentare le distanze sociali. In un recente congresso di economisti, sul banco degli imputati sono stati messi i minimi contrattuali, che sarebbero in Europa troppo alti e che lederebbero anche un diritto fondamentale della libertà della persona: «Se c'è qualcuno disposto a lavorare a un salario inferiore, perché dovremmo impedirglielo?» si sono chiesti studiosi inglesi e tedeschi.

Non dobbiamo commettere l'errore di pensare che queste teorizzazioni riguardino soltanto altri paesi europei, come la Germania, che ha salari più alti dei nostri. Anche noi dovremo fare i conti con impostazioni del genere. La riscoperta negli ultimi anni delle gabbie salariali, giustificata sempre con il nobile scopo di combattere la disoccupazione nel Mezzogiorno, che cosa significa infatti se non un tentativo di rompere l'unità dei contratti nazionali, liquidando i minimi validi per tutti?

[...] Il compromesso raggiunto nel contratto nazionale, come abbiamo già scritto, poggia su un punto di equilibrio, tanto essenziale quanto delicato.

Il fatto stesso che abbiamo previsto obiettivi comuni rispetto alla produttività e alla qualità – cosa che non potremmo fare in alcun modo con la redditività – indica senza dubbio lo sforzo che abbiamo fatto nel considerare le imprese come un elemento essenziale dell'economia e della società. Ma ci sono anche i lavoratori, che sono l'altro elemento essenziale della produzione e, quindi, dell'economia e della società. Questi due elementi devono restare in equilibrio. Se cioè, non si determina un investimento contestuale sulla valorizzazione del lavoro oltre che sulla valorizzazione del capitale, se non vi è una comune intenzione di valorizzare il lavoro come tessuto inevitabile e integrante del processo produttivo, se non si può esprimere il punto di vista del lavoro che deve avere delle condizioni

di partenza positive per poter esercitare la propria funzione, se non c'è questa consapevolezza tutto lo sforzo che abbiamo fatto è stato inutile.

Noi pensiamo che il mantenimento dell'equilibrio raggiunto sia la condizione necessaria per andare avanti e per questo siamo per un'interpretazione rigorosa del contratto.

Se, invece, noi ci trovassimo di fronte al fatto che la proposta che ci fa l'impresa è quella del bonus o *una tantum*, ci troveremmo di fronte a un fatto assolutamente inaccettabile. Perché se noi accettassimo vorrebbe dire che, alla fine, il salario non sarebbe solo una variabile ma del tutto effimero. Perché ogni anno si ricomincia da capo, si vede quanto è possibile aumentare il salario e l'anno dopo lo si riazzerà per ripartire ancora da capo.

Questo non è avvenuto nemmeno nel periodo dei cottimi, che pure abbiamo cercato di superare con lotte e trattative importanti, perché nel sistema a cottimo se non altro si cercava di misurare la quantità di lavoro sulla base di parametri internazionali verificati dalla contrattazione. Se oggi l'unica cosa che vale è la redditività del capitale, determinabile attraverso gli indici di bilancio, non c'è più trattativa, non c'è più accordo possibile. La gratifica di bilancio, infatti, è uno strumento che funziona da solo nel tempo – oggi bene, domani male, a seconda delle situazioni – e non ha più bisogno di nessun intervento, di nessuna contrattazione.

Questa non è la nostra idea.

## Contrattare la **condizione** di lavoro

Per noi, infatti, c'è un discrimine sostanziale, oltre il quale non esiste più per il sindacato la possibilità di rappresentare le lavoratrici e i lavoratori e difendere i loro interessi nel processo industriale. La linea di discrimine che non possiamo abbandonare riguarda la qualità dell'organizzazione del lavoro e dentro di es-

sa le condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori. La condizione di lavoro è l'asse del nostro ragionamento e delle nostre compatibilità.

Fin dagli albori della storia sindacale si è cercato di dire che non è vero che il lavoro comunque sia, va pagato. Ci sono dei lavori che non si possono fare, se prima non si modifica l'ambiente, le condizioni e la qualità della prestazione richiesta. Non si risolve insomma il problema di una condizione di lavoro cattiva, per certi aspetti insopportabile, semplicemente con un'indennità salariale, con una monetizzazione del disagio. E questo significa che la condizione di lavoro non può che avere una contrattazione sindacale.

E qui non parliamo soltanto dei lavori a più bassa qualificazione, dei lavoratori di terzo livello che operano su catene di montaggio o di quelli che lavorano su sistemi di macchine; parliamo della condizione e della qualità del lavoro, che parte dal lavoro esecutivo e arriva fino al lavoro progettuale. Solo facendo così, infatti, si può comprendere meglio la connessione e l'interdipendenza dei vari lavori tra di loro, si può risalire al significato dell'organizzazione del lavoro e della stessa organizzazione di tutta l'impresa. La condizione di lavoro non è quindi solo la descrizione della prestazione di lavoro del singolo lavoratore o di un gruppo di lavoratori, ma diventa il nostro strumento di ricostruzione e di lettura di tutta l'impresa.

Se noi sviluppiamo la contrattazione di secondo livello rispetto ai criteri che abbiamo indicato (produttività, qualità, redditività) noi arriviamo, come si è visto, alle condizioni di lavoro. Se noi affrontiamo il problema nei termini della pura redditività, attraverso un indicatore di bilancio che in apparenza sembra neutrale, noi alla condizione di lavoro non ci arriveremo mai.

[...] Nelle ultime vicende che abbiamo affrontato, dal caso di Termoli a quello della Piaggio, è venuta allo scoperto la fine della logica dello scambio. La teoria dello scambio è stata inventata in Italia

dopo la sconfitta degli anni Ottanta e consiste nel fatto che se l'impresa ti chiede qualche cosa, tu discuti su ciò che ti chiede e per fare l'accordo chiedi qualcosa in cambio. Se l'impresa chiede l'aumento dei turni, tu chiedi in cambio un aumento del salario o una riduzione dell'orario. In termini più generali, si tratta del confronto fra compatibilità dell'impresa e compatibilità dei lavoratori.

Tutto ciò ha potuto essere possibile fino a quando i due soggetti mantenevano, sia pure in un quadro difensivo per il sindacato, la loro autonomia soggettiva. Il prevalere della cultura dell'impresa come fatto totalizzante liquida del tutto la possibilità stessa dello scambio, dato che oggi appare in questa visione solo un soggetto. Così oggi l'impresa intende la sua centralità come un fatto non solo sociale ma anche politico, come recentemente il presidente di Confindustria ha voluto sottolineare.

Le esperienze da noi vissute sull'utilizzazione degli impianti proprio perché connesse alla struttura dell'industria italiana dimostrano in modo eloquente la fine della logica dello scambio su questioni centrali come il salario e l'orario. Di quest'ultimo infatti non è possibile contrattare la riduzione azienda per azienda proprio perché, anzi, l'aumento dell'orario è programmato dall'impresa come condizione vincolante della sua competitività. L'assoluta rigidità su questo punto da parte di Confindustria e Federmeccanica è persino comprensibile se pensiamo al tipo di competitività che abbiamo già descritto, fondata esclusivamente sui fattori di costo.

## L'unità sindacale

non è la **somma** dei vertici

[...] Il ragionamento che abbiamo svolto non sarebbe però compiuto se la linea fin qui esposta non si incardinasse nel progetto per un nuovo sindacato unitario democratico e pluralista. Nell'ultima fase molti passi avanti sono stati fatti dalla Fim, dalla Fiom e dal-

la Uilm nel quadro dell'agire comune, sia nel contratto, sia nelle politiche rivendicative e organizzative.

Il Congresso della Fiom dovrà ribadire che la nostra disponibilità a raggiungere livelli più avanzati nel processo di costruzione di un nuovo soggetto sindacale dei metalmeccanici italiani è totale e passa, prima di tutto, attraverso la rinuncia alla sovranità decisionale di organizzazione su questioni molto rilevanti come la contrattazione, l'organizzazione e le politiche industriali, la formazione e l'informazione, ecc.

Eppure tutto ciò ancora non è sufficiente. Rimane da sciogliere un nodo essenziale se davvero non vogliamo ricadere in esperienze già verificate, anche se di grande rilievo, come la costituzione della Flm nel 1972.

L'esperienza della Flm, che per tutti noi costituisce un patrimonio comune di eccezionale importanza, in sostanza non riuscì a superare la forma organizzativa di un patto federativo, benché avanzatissimo, tra la Fim, la Fiom e la Uilm. Basti ricordare che tutte le decisioni di politica sindacale e contrattuale furono consegnate a un organismo unitario nel quale le tre organizzazioni non erano rappresentate in modo paritetico, ma con quote corrette rispetto all'effettiva consistenza organizzativa per impedire che una sola potesse disporre della maggioranza.

Per andare oltre a quell'esperienza è indispensabile affrontare e risolvere insieme tre problemi:

- la ricomposizione del quadro strategico dei processi sociali industriali e finanziari e quindi la definizione di un'analisi e di una diagnosi comune;
- la collocazione del nuovo sindacato dei metal-

meccanici rispetto al quadro politico-istituzionale e alle forze politiche in generale, che significa costruire una comune concezione e pratica dell'autonomia;

- la forma sindacato in un quadro compiuto di democrazia interna e di rapporto con l'insieme dei lavoratori, come condizione vincolante e di verifica della politica del sindacato, che vuol dire definire un modello organizzativo basato sulla democrazia.

## La democrazia

è un **mezzo** e un **fine**

[...] Non esiste, in definitiva, un sindacato senza una sua proposta di società e questa non può essere un progetto ideologico, bensì un orizzonte visibile, fatto di idee e proposte, sostenuto da tendenze di fondo verificabili. È per questo che la democrazia assume una rilevanza così immediata: il passaggio dal sindacato ideologico e delle avanguardie al sindacato democratico, in cui la democrazia è mezzo e fine, pone i problemi del pluralismo culturale come necessari per la definizione di progetti comuni. Sono solo questi ultimi, e non le diverse culture di appartenenza, che possono e devono essere valutati democraticamente se non si vuole ridurre l'unità a una pura coesistenza, che del resto è la logica dell'unità d'azione. Il superamento dell'unità d'azione propone invece la mescolanza delle culture proprio perché essa può determinare progetti comuni.

Per questo noi siamo convinti che sia possibile un progetto unitario e deliberare regole comuni di democrazia e comportamento proprio come frontiera a cui tutti insieme possiamo tendere.

# Relazione introduttiva al XXI Congresso nazionale Fiom-Cgil

Rimini, 17-20 giugno 1996

[...] La nostra impostazione programmatica si fonda su una chiave interpretativa: la necessità di ricostruire nell'impresa e nella società un soggetto sindacale *indipendente* capace di affermare le sue compatibilità generali e gli interessi che rappresenta e non solo di contenere le spinte più aspre dell'impresa. Questa chiave di lettura attraversa tutto il ragionamento sulla globalizzazione dei capitali e dei mercati del lavoro e sulla natura dell'impresa costretta oggi nella competizione internazionale ad una lotta di sopravvivenza e quindi tesa a distruggere l'avversario. Se non si coglie questo elemento non si comprendono molte scelte aziendali.

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

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

All'Assemblea nazionale di Maratea dicemmo che le posizioni dei padroni portavano al conflitto, perché sull'accordo del 23 luglio avevano svoltato da un pezzo e a noi sarebbe toccato difenderlo. Le vicende di questi giorni lo confermano.

## La contrattazione della Fiom

[...] In alcuni gruppi industriali, in interi sistemi di piccola e media impresa dell'area del nord-est, in molte zone del nord, l'unico problema è stato quello di prendere un po' di soldi. E scrivere comunque qualcosa – in questo caso scrive sempre l'azienda – per firmare gli accordi e poter dire che, tutto sommato, avevamo qualcosa in più.

Io mi chiedo: qualcosa in più o qualcosa in meno? Me lo chiedo perché in quelle situazioni da molti an-

ni non si discute più di condizioni di lavoro, di tempi di lavoro, della prestazione di lavoro. La condizione di lavoro viene scambiata non una, ma due o tre volte, per avere in cambio un pezzo di salario, magari legato alla presenza, e che per giunta spesso è evanescente. Quando va bene, c'è; quando non va bene, ti tolgono anche quello che ti avevano dato!

Ma voi pensate davvero che il sindacato possa resistere a lungo in queste condizioni? Quando gli aumenti di merito e le erogazioni unilaterali dell'impresa diventano, per una parte dei lavoratori, molto più consistenti dei risultati della contrattazione che noi facciamo? Quando l'impresa, attraverso questo salario consolida i suoi rapporti diretti con i lavoratori che considera centrali per il processo produttivo? Pensate che il sindacato possa sopravvivere più di tanto in una situazione come questa?

Io no, e per questa ragione penso che sottoscrivere i *diktat* delle aziende non sia un atto di saggezza, ma una scelta dissennata, perché liquidare la contrattazione alla fine vuol dire distruggere il sindacato!

## Ricomporre e rappresentare il lavoro precario

[...] Il secondo obiettivo – oltre alla riduzione dell'orario – è quello di rappresentare tutto il lavoro.

Per raggiungerlo bisogna restituire al contratto nazionale la sua funzione di garanzia di un quadro comune di diritti, che è stato seriamente logorato.

Negli ultimi anni le forme di lavoro che i giuslavoristi chiamano atipico, per distinguerle dal contratto a tempo indeterminato, sono enormemente cresciute, fino a rappresentare in molte aziende una quota assai significativa di forza lavoro. E sono quasi l'unica porta attraverso la quale entrano al lavoro le nuove generazioni.

Formazione e lavoro, contratto a termine, part time orizzontale e verticale, attraverso un progres-

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

Non si può andare avanti così. Bisogna invertire una tendenza che non solo espone una fascia crescente del lavoro precario al totale ricatto delle aziende, ma induce nella stessa contrattazione sindacale all'egoismo corporativo, alla frantumazione del lavoro e alla contrapposizione degli interessi. In quante aziende di fronte alla richiesta di aumento dell'utilizzazione degli impianti e dei turni, i lavoratori a tempo indeterminato, magari con la benedizione delle Rsu e del sindacato, hanno scaricato sui giovani precari questo problema? Per cui nella stessa azienda c'è una maggioranza che lavora dal lunedì al venerdì e una minoranza di giovani che lavora il sabato e la domenica. Voi capite che in queste condizioni rappresentare tutti può diventare molto difficile per il sindacato: ecco perché noi abbiamo un bisogno vitale di aprire una strada nuova anche su questo fronte.

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

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

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

[...] Non siamo dunque fermi, vogliamo riprendere in mano l'iniziativa.

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

### Oltre l'autonomia sindacale

[...] Noi abbiamo proposto nel documento congressuale di passare dal concetto di autonomia a quello di *indipendenza*, con una innovazione che è al centro del congresso proprio per dare tutta la forza necessaria alla nostra proposta. Sinceramente non

immaginavo che l'idea di introdurre una novità nel nostro lessico familiare provocasse tanto sconcerto. Dico subito che dobbiamo discuterne con la massima serietà, perché la nostra non è una provocazione, una di quelle sortite che si fanno per conquistare il centro della scena, come è abituale per la politica spettacolo. La nostra è una proposta che sottoporremo al voto del Congresso della Fiom.

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

Non concepiamo questo passaggio come un abbandono dell'autonomia, ma come un suo rafforzamento strategico e per questo abbiamo scelto una parola – *indipendenza* – che ha un significato che in parte coincide e in parte è più forte e pregnante.

[...] L'autonomia sindacale ha avuto forza e significato in una fase diversa, quando si trattava di difendere l'autogoverno organizzativo e contrattuale del sindacato rispetto alle forze politiche di riferimento. Penso ai rapporti tra la Cgil e il Pci o il Psi, ma in realtà questo problema era comune in Europa anche alla tradizione sindacale di ispirazione socialista e socialdemocratica – si pensi al rapporto tra l'Spd e il Dgb in Germania – e ancora di più, in forme diverse, tra le Trade Unions e il partito laburista inglese. Essere autonomi allora voleva dire salvaguardare l'autonomia organizzativa sindacale e della politica contrattuale rispetto ai partiti dei lavoratori che, a loro volta, definivano per tutti la strategia politica generale, fermo restando che l'auto-

nomia dai padroni è sempre stato un fatto costitutivo del sindacato stesso. Vi era, infatti, una netta divisione dei compiti, che delegava ai partiti la funzione politica, di definizione della strategia e del modello di società cui ispirarsi, e ai sindacati la funzione economica, di tutela delle condizioni salariali e sociali delle lavoratrici e dei lavoratori. E del resto, anche la tradizione della Cisl, basti pensare al superamento dell'esperienza del collateralismo, si è configurata come autonomia «da».

Io vi chiedo: oggi questo problema può ancora essere concepito e risolto nello stesso modo?

Quando si sono dissolte le grandi contrapposizioni tra Est e Ovest, che hanno contrassegnato la storia del Novecento; quando sono scomparse dalla scena politica o si sono profondamente trasformate le grandi forze politiche di riferimento; quando l'affermarsi del sistema maggioritario, sia nelle città che nelle regioni che nelle elezioni del Parlamento, rafforza i poteri dell'esecutivo e ridefinisce quelli del Parlamento, voi pensate seriamente che il problema dell'autonomia del sindacato possa porsi ancora negli stessi termini?

**Indipendenza** è avere  
un **progetto** strategico,  
un'idea di società

Del resto l'elaborazione della Cgil, con il superamento delle componenti socialista e comunista, si muoveva in una direzione il cui sbocco, noi crediamo, è proprio la nostra proposta. Noi diciamo una cosa in più: il sindacato deve diventare indipendente, nel senso che deve essere capace di una elaborazione strategica realizzata con le sue forze, costruita con le sue risorse di analisi e di confronto, fondata sugli interessi che rappresenta, senza prendere a prestito nulla da nessuno che non siano coloro che vivono nel sindacato. Questo non significa teorizzare l'autosufficienza del sindacato.

Sappiamo bene che vi è una interdipendenza tra i diversi soggetti istituzionali, politici, sociali che operano nella società; ciò che vogliamo dire è che questa interdipendenza nella definizione di sé, del proprio progetto strategico, se non è fondata sul fatto che ciascun soggetto è indipendente, non c'è interdipendenza, ma c'è subalternità, soggezione a poteri che si considerano gerarchicamente superiori.

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

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

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

La **democrazia** necessaria

[...] I gruppi dirigenti sono disponibili a mettersi seriamente in discussione? C'è solo un modo per farlo. Far votare alle lavoratrici e ai lavoratori gli accordi aziendali e nazionali, tutti gli accordi. Altrimenti i gruppi dirigenti non sono in discussione. Perché se l'accordo viene approvato la situazione è

semplice, ma se non viene approvato, il sindacato deve avere la forza di dire che l'accordo è da rifare.

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

[...] Ovviamente, il gioco democratico non garantisce di vincere sempre. Non si costruisce l'unità se la richiesta di far valere le regole concordate viene considerata una forzatura e una lacerazione dei rapporti tra le organizzazioni.

Il sindacato è democratico non perché dichiara di esserlo, ma perché ha la validazione essenziale del voto degli iscritti e dei lavoratori.

Per questa ragione noi confermiamo la necessità che intervenga anche una soluzione legislativa di sostegno per garantire ai lavoratori il diritto al voto sulle piattaforme e sugli accordi.

# Ripartire dalla fabbrica

vuol dire ripartire  
dai meccanismi di comando  
e di organizzazione

*Conclusioni alla Conferenza dei delegati Fiom-Cgil della Fiat in Piemonte, Torino 26-27 febbraio 1998*

La discussione che abbiamo fatto è una discussione nuova pur affrontando temi che sono tradizionali nella storia e nell'elaborazione della Fiom.

[...] Comincerei da quella che io considero la questione principale, che è quella di liquidare molte delle retoriche, delle discussioni inutili, dei messaggi televisivi, nelle vicende che hanno attraversato in questi anni, negli anni Ottanta e in tutti gli anni Novanta, il confronto sulla situazione del lavoro industriale e sulle trasformazioni così radicali.

Noi abbiamo alle spalle una fase estremamente difficile. Ultima la questione delle pensioni che l'anno scorso abbiamo difeso con tutta la forza che avevamo.

**“ Ora però il nostro compito fondamentale è di assumere un atteggiamento che non può più essere – insisto su questo punto – di puro contenimento della iniziativa padronale della Confindustria, come della Federmeccanica, sui diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, sulle loro protezioni sociali, sul quadro sociale del nostro paese. ”**

Anche a livelli molto elevati del sistema politico c'è chi dice che noi ci troviamo in Europa e in Italia a fare i conti con una classe operaia (impiegati, tecnici, qua-

dri, operai) che avrebbe un particolare *status*, una particolare condizione di privilegio nei confronti del lavoro dipendente – soprattutto manifatturiero – che si svolge in tutte le parti del mondo.

Che le condizioni in Italia siano diverse da quelle in Brasile o da quelle della Cina è effettivamente vero, che l'Italia e l'Europa abbiano conquistato, soprattutto a cavallo degli anni Sessanta-Settanta una condizione sociale, uno stato sociale, relazioni sindacali che non sono nemmeno paragonabili a quelle dei lavoratori americani, è sicuramente vero.

È altrettanto vero che noi abbiamo subito un'offensiva politica e sociale che è partita dalla scala mobile e che ha attraversato tutte le questioni del salario, fino alle pensioni, che ha portato a una decurtazione reale delle condizioni complessive dei lavoratori italiani. [...] I padroni, dall'Ottanta in avanti nella loro offensiva generale, sono riusciti a tagliare il salario, sono riusciti a tagliare lo stato sociale, sono riusciti cioè a indebolire le condizioni complessive dei lavoratori, sulla base di moltissimi argomenti, di cui però quello principale è che la competizione che prima si diceva nazionale, poi europea e oggi mondiale, avviene sui costi. Co-

si prima si operava il taglio del salario e la svalutazione della lira, la cosiddetta svalutazione competitiva, oggi che la svalutazione competitiva non si può fare, l'ultimo margine che è rimasto è il livello del salario.

Ora io credo che noi dobbiamo davvero iniziare la nostra favola, come dicono gli americani, noi non partiamo dal punto di vista dei padroni, finalmente, e dalle loro esigenze globali, ma dal punto di vista dei lavoratori e delle lavoratrici e dalle loro esigenze globali.

**“ [...] Vi è stata una trasformazione radicale del modello di impresa. L'impresa, con il principio della concorrenza sui costi, si sta decentrando, si sta ristrutturando a stella, sta espellendo produzioni manifatturiere, oltre che servizi, sta cioè costruendo il proprio dominio centralistico, riservandosi l'esclusiva delle funzioni fondamentali, quelle di ricerca-sviluppo, della progettazione, del controllo della qualità e del marketing. ”**

Tutto il resto può essere decentrato tranquillamente e tutto ciò che viene decentrato lo è perché così costa meno che farlo dentro la fabbrica. Questo provoca contraddizioni e problemi, non c'è dubbio, ma la scelta di fondo è quella sul costo del lavoro in funzione di una diminuzione del costo complessivo. E quali sarebbero queste nuove figure professionali di cui tanto si parla? Sono figure che prima erano dentro l'impresa e che oggi sono fuori, progettisti che lavoravano nelle imprese e che oggi lavorano fuori, perché una parte della progettazione viene decentrata: le cosiddette consulenze, che sono la trasformazione dei vecchi dirigenti in consulenti, le associazioni di consulenza, i servizi alle imprese. L'insieme infinito di lavoro che si trasforma attraverso i processi di computerizzazione, tutto questo vive in quanto vive l'impresa, senza l'impresa industriale non esisterebbe. E questo bisogna dirlo a coloro che pensano e dicono che noi ci troveremo di fronte a una restrizione del quadro industriale in Italia, in Europa, nel mondo: è vero esattamente il contrario. L'aumento delle produzioni industriali e dei

loro servizi continua con un punto di diversità: ristrutturazione e riorganizzazione sono permanenti e la forza lavoro paga questi processi.

Credo che noi dobbiamo anche modificare il linguaggio. [...] Oggi il controllo sul lavoratore è globale, è un controllo fisico, è un controllo psicologico, è un controllo di adattamento, è il controllo su un lavoratore che non solo deve aderire all'impresa, ma deve essere in grado di combattere per l'impresa. Per ottenere un risultato di questo genere è evidente che il controllo diventa globale, mente e corpo, come si dice. E attraverso questa via, le vecchie relazioni che noi abbiamo avuto, che pure hanno avuto un'importanza così significativa nell'Europa continentale, a partire dalla Germania, oggi si trasformano, nel senso di costruire sempre più un rapporto diretto gerarchia dell'azienda-lavoratore, perché altrimenti non si potrà ottenere quel controllo globale, che oggi è necessario alle imprese.

La caduta delle relazioni sindacali in tutta Europa – perché non dirlo – dalla Germania ai paesi del nord Europa deriva dal fatto che non ci troviamo più di fronte a un puro atteggiamento negoziale tra il padrone e la sua gerarchia e il sindacato e i lavoratori, ma ci troviamo di fronte al fatto che [...] l'ipotesi della fabbrica senza sindacato e senza la sua necessità è concreta, come alla fine degli anni Settanta pensavano che si potesse fare una fabbrica senza uomini e senza donne, solo con le tecnologie. Per fortuna quell'ipotesi fu liquidata dai fatti, dalla storia industriale.

**“ [...] Se noi siamo di fronte a un salto, che non ha solo dimensioni globali nel senso del controllo della forza lavoro, ma in cui i problemi del benessere fisico e psichico, ritornano a essere problemi centrali della stessa identità di lavoratori e lavoratrici, se siamo di fronte a un potere industriale che cerca di arraffare, di prendere tutto ciò che è possibile prendere – in termini di prestazioni di lavoro fino ai limiti più ramificati e più complessi – non c'è dubbio allora che una decisione la dobbiamo prendere. ”**

Questa rivoluzione, questa terza rivoluzione industriale dove è avvenuta, dove si è affermata?

Si è affermata nell'industria, nelle fabbriche industriali—bisogna dirlo. Questa rivoluzione industriale non viene dall'esterno, se non nelle sue elaborazioni scientifiche, ma la sperimentazione che ha prodotto tutto ciò che viene indicato con modernità, e cioè la frantumazione delle posizioni, la frantumazione delle qualifiche, l'inserimento di complesse funzioni tra uomini e donne, tutto questo è stato lungamente sperimentato nella fabbrica. E questa sperimentazione produce incessantemente bisogni nuovi, a partire da quelli della sanità e della salute, proprio nel momento in cui l'intervento del governo sullo stato sociale taglia proprio su questi punti. Nuovi bisogni si affermano, purtroppo nuove malattie vengono fuori senza un adeguato livello di prevenzione. Ci troviamo di fronte a situazioni per cui nella Russia non più sovietica il livello di vita non arriva a sessant'anni. Capisco che questo non interesserà nessuno, soprattutto i detentori di capitali. Vedete, le ricerche di società internazionali di studio sul lavoro spiegano che il 50% del lavoro dipendente in Europa è sottoposto a rischi di lavoro, oltre che di ritmi, superiori al passato: questo non interesserà nessuno, naturalmente.

Rimane però il fatto che i bisogni degli uomini e delle donne, soprattutto dei lavoratori dipendenti, stanno crescendo, non diminuendo, mentre le risorse per fare fronte a queste esigenze e questi bisogni calano continuamente. In vista di che cosa? Del fatto che bisogna salvare i bilanci, cosa assolutamente necessaria. E in vista del fatto che è stato assunto ormai culturalmente da una grande parte delle classi dirigenti e dominanti dell'Europa, oltre che ovviamente degli Stati Uniti, che ne hanno inventato la favola: ciò che conta è la competizione, a cui tutto deve essere subordinato e finalizzato.

Sembra l'uovo di Colombo, ma se questi processi

di rivoluzionamento della forza lavoro, delle tecnologie, dell'organizzazione, hanno avuto la loro sperimentazione fondamentale dentro i luoghi di lavoro, prima di tutto dentro i settori industriali, se tutto questo è vero, noi da dove dobbiamo ripartire per affrontare questa nuova trasformata realtà?

È qui che viene fuori il nocciolo forte di questa conferenza: noi dobbiamo ripartire dalla fabbrica, come si disse anche un tempo.

**“Dobbiamo ripartire da una fabbrica in cui i poteri sindacali sono stati largamente mutilati e in cui le nostre possibilità di controllo e di contrattazione sono largamente diminuite. Ma se non ripartiamo da lì, non solo non sarà possibile affrontare i problemi immediati che abbiamo, ma il sindacato industriale non avrà più nessuna forza per poter affrontare anche i problemi generali delle società industriali.”**

Il nocciolo è in questo punto: ripartire dalla fabbrica vuol dire ripartire dai lavoratori e dalle lavoratrici, vuol dire ripartire dai meccanismi di comando e di organizzazione, vuole dire ripartire da ciò che siamo stati più capaci di fare, leggere ciò che ci sta succedendo volendolo leggere!

C'è chi si riduce a dire che tutto sommato è un po' meglio adesso di ieri perché non c'è più bisogno di uomini con grandi muscoli e nessun cervello, per usare l'espressione taylorista: oggi questi non servirebbero più, non ci sono perché non servono più.

Il sindacato inglese aveva fatto l'ipotesi di un sindacato di scimmie, poi per fortuna arrivò alla conclusione che non era possibile farlo perché le scimmie non firmavano la tessera sindacale, e così si risolse il problema. Avremmo avuto una sperimentazione persino antropologica se fossimo andati dietro all'ideologia del taylorismo. Proprio per le ragioni che ho cercato di dire, noi, con tutta la chiarezza e la schiettezza necessaria dobbiamo affrontare il problema vero. Perché mai le società industriali, non solo l'Europa, ma tutti i paesi più svi-

luppato, hanno un livello di disoccupazione strutturale così elevato? Io ricordo che alla fine degli anni Sessanta il 5-6% di disoccupazione voleva dire già una situazione di crisi della coesione sociale. In Germania siamo arrivati al 15%!

[...] Come mai questa strutturalità della disoccupazione? Questa è una questione molto importante ai fini delle nostre possibili strategie sociali, perché o siamo di fronte ad una fase lunga di stagnazione, oltre la quale vi sarà una ripresa gigantesca dei processi produttivi sia di servizi sia di beni materiali e ci sarà una ripresa globale dell'occupazione, oppure – tesi opposta – il processo di costruzione, di estrazione, come dicevano i classici, della produttività è così elevato che qualsiasi aumento di produzione verrà sempre recuperato dall'aumento di produttività e tendenzialmente l'occupazione diretta diminuirà sempre.

Io non so bene quale di queste due ipotesi sia giusta, so che ormai l'elaborazione in Italia punta di più sulla seconda, come dice uno studio recente della Banca d'Italia. Se così fosse, se la disoccupazione fosse un fatto strutturale, su cui si può intervenire solo per modificarne i contorni – non l'essenza – allora sarebbe vero che la politica dell'occupazione è assieme politica industriale, politica del lavoro, politica sociale. Il problema dell'occupazione, assume tutta la sua centralità nella società ed è attraversato da tutte le decisioni politiche e sociali. Non è più uno dei problemi, diventa «il» problema, dentro il quale si sviluppano tutte le politiche, quelle globali e quelle locali.

La disoccupazione che oggi c'è al Sud è così alta, rispetto al Nord, perché legata direttamente alla produzione: dove c'è il massimo di produzione c'è il massimo di occupazione, e viceversa, dove c'è il minimo di industrializzazione c'è anche il minimo di occupazione. Il che vuole dire che il problema del Mezzogiorno non è se ci vuole il salario di ingresso o l'orario di ingresso. Il problema del Mezzogiorno è un problema strutturale dell'intera industria italiana ed

europea e come tale non può che essere affrontato.

[...] Voglio dire qui però che credere che il sindacato e i padroni insieme, concertando con le loro forze, risolveranno il problema occupazionale, è una bugia. Tutte le forme corporative o neocorporative, il patto dei produttori nelle sue infinite forme, possono anche proteggere per determinate fasi i lavoratori occupati, ma è certo che non sono in grado di risolvere i problemi occupazionali. Credere in un'autarchia di potere, per cui sindacato e padroni insieme risolvano questi problemi, è credere a una bugia. Le politiche dello Stato non possono che entrare in campo. In questo senso noi abbiamo sempre interpretato la concertazione come un fatto negoziale tra Confindustria, sindacato e governo, non pensiamo, come pensa la Fiat, che questa fase sia già finita e che quindi occorra passare a un rapporto diretto: «Mettiamoci d'accordo tra noi, sindacato e imprese, e insieme risolveremo i problemi». Questo non è vero.

La prova storica di questi ragionamenti è nel fatto che tutte le volte che abbiamo avuto piena occupazione, in Italia e in Europa, a seguito di crisi gravissime, come quella partita dagli Stati Uniti, si è potuta ottenere solo attraverso politiche attive degli Stati. Senza le quali la disoccupazione non sarebbe mai stata affrontata e risolta.

**“Insomma, il problema della disoccupazione non è un problema, è «il» problema: il problema della sicurezza del posto di lavoro non è un problema, è «il» problema. Nascono così infiniti livelli di paura, la difficoltà di vedere nel futuro, nell'affrontare i problemi, cioè quella frustrazione complessiva che riguarda tanta parte della popolazione attiva, e che deriva proprio dal fatto che nessuno in realtà crede che i padroni risolveranno questo problema da soli.”**

Qualcuno dice però che da noi i padroni non hanno la libertà di licenziamento, come negli Stati Uniti. Vi sono stati vari attacchi rispetto alle normative sul licenziamento individuale, attacchi sinora respinti.

Ma è proprio vero, come qualcuno dice, che quei lavoratori che hanno 40, 45, 50 anni non hanno cultura, sono logorati, sono in attesa solo del pensionamento? E proprio per questa ragione, come dicono i padroni, possono, anzi debbono essere sostituiti da lavoratori più giovani, che invece di avere 40-50 anni ne hanno 20-22, che costano la metà dei lavoratori più anziani, che sono in grado di lavorare in queste strutture organizzative oggi molto più feroci che nel passato e che, per questo, sono molto più produttivi ed efficienti.

Si aggiunge che poi questi lavoratori giovani debbono andare a contratto di formazione, per essere verificati e selezionati, devono andare a contratti a tempo determinato: 4-6-7 mesi, a seconda della situazione, debbono cioè fare un lungo purgatorio prima di arrivare ad avere un posto di lavoro, non dico sicuro, ma con qualche stabilità.

**“ [...] Che cos'è questo lavoro industriale precario? Da dove esce, come si afferma? [...] Il lavoro precario, dalle squadrette fino ai contratti a tempo determinato, ai contratti di formazione lavoro, adesso ai contratti interinali e via di questo passo, tutto questo molto spesso ha avuto la complicità della vecchia generazione operaia, questo bisogna dirlo. E non parlo poi della burocrazia sindacale che ha fatto gli accordi... ”**

Meglio risolvere un problema non facendo fare i turni a quelli che già sono al lavoro, meglio farli fare ai giovani nuovi assunti. Invece di fare il sabato, perché non facciamo le squadrette? Perché non ci mettiamo i contratti a 4, 5 o 6 mesi? C'è un infinito numero di accordi di questo genere, in tutte le parti d'Italia. Da questo punto di vista c'è una corresponsabilità che riguarda noi, oltre che le proprietà imprenditoriali. Anche noi abbiamo scaricato sui giovani le nuove esigenze di flessibilità.

Dobbiamo ammettere che in generale nelle imprese grandi e piccole tra lavoratori più anziani e lavoratori più giovani vi sono in genere rapporti non buoni. Spesso abbiamo dovuto fare pressioni per-

ché dei giovani entrassero nelle Rappresentanze sindacali unitarie. Sappiamo quanto sia duro il percorso che porta i giovani a diventare rappresentanti di lavoratori al posto di altri lavoratori.

E qui credo di affrontare la questione di merito principale nei nostri rapporti con Fim e Uilm: su che cosa noi non abbiamo la stessa valutazione con Fim e Uilm? La Fim e la Uilm pensano che il problema sia quello della modernizzazione, come si usa dire. Così non si deve guardare troppo in faccia la situazione, mentre dobbiamo soprattutto aiutare, in qualsiasi forma possibile, con salari di ingresso, orari – l'ultima trovata è l'orario di ingresso – a fare entrare i giovani. Viene poi fuori il problema che occorre trovare comunque un accordo, che non ci si può mettere contro il progresso e che il mercato regola questi processi: se alcuni costano meno è inevitabile che vadano al posto di quelli che costano di più.

Le nostre differenziazioni derivano da una valutazione centrale, che voi comprenderete facilmente.

**“ Noi non possiamo rappresentare alcuni contro altri: noi abbiamo la responsabilità di rappresentare tutti. Non abbiamo mai abbandonato l'idea nostra, soprattutto nostra, che noi rappresentiamo i lavoratori iscritti e non iscritti. ”**

Un vecchio amico che ha fatto parte della commissione che ha elaborato la cosiddetta proposta Onofri sull'orario, ha spiegato che per la prima volta i lavoratori occupati devono farsi carico dei lavoratori disoccupati. Il problema non è dunque la riduzione d'orario, ma è la redistribuzione dell'orario. E redistribuire l'orario vuole dire non parità di salario. Si tratterebbe secondo questo ragionamento di redistribuire il costo del lavoro, redistribuire lo stesso salario su più persone, in modo tale che tutti possano avere un lavoro. Però ovviamente abbassando il livello individuale del salario. Io di fronte a questo non discuto, dico semplicemente di no. Capisco il problema, sono d'accordo sul punto di partenza. A differenza della

riduzione d'orario che fu fatta a fine degli anni Sessanta, nel contratto del '69, naturalmente a parità di salario, dove l'unica operazione che si fece oltre certi scaglionamenti nel tempo fu quella della cosiddetta ridefinizione della paga oraria, oggi io sono convinto, profondamente convinto che la riduzione d'orario non possa affrontare un lato solo del problema: come i lavoratori occupati possono lavorare meno. Anche se questo è un problema importante naturalmente. Sono anch'io convinto, che c'è un'altra faccia, quella che esce dall'impresa con problemi di orario, di tempi, di abitudini, nelle città e nei territori, che sono rimasti molto spesso simili a sé stessi da cinquanta anni. Quindi non solo il tempo di lavoro, ma i tempi di vita, di riproduzione, e io aggiungo di riparazione. E poi c'è il collegamento con i disoccupati.

Ma se è così come ha tanto insistito la relazione di Cremaschi, come moltissimi dei vostri interventi hanno detto, che cosa impedisce a questa generazione così trascurata, di quarantenni e cinquantenni, di affrontare il problema trasformando lo straordinario in occupazione e diventando essi, questi stessi lavoratori di quarant'anni, l'agente contrattuale e di potere di questa operazione?

Perché questo, pensateci, è l'unico modo per ottenere una ricomposizione positiva tra i lavoratori anziani e i lavoratori giovani: l'agente non è il padrone, è il lavoratore che dentro la fabbrica non fa lo straordinario e fa così della conquista di nuova occupazione la sua strategia di fondo. Che cosa ci impedisce di fare questo? Perché, vedete, se questo non si facesse, non ci sarebbero nemmeno le 35 ore. Se ciò non si facesse, come in Germania, ci sarebbero 35 ore formali che assieme a 6-7 ore di straordinari formerebbero l'orario di fatto.

[...] Io credo che questo sia il nodo che abbiamo di fronte. Temo che se non lo affrontiamo rapidamente, questa divaricazione tra anziani e giovani diventerà sempre più profonda e il rischio è che i gio-

vani vedano gli anziani, e non il padrone, come il loro nemico. Noi, e parlo della Fiom, dobbiamo metterci in quest'ottica.

**“ Se noi comprendiamo che tutta la discussione sull'orario non è solo la discussione sulla riduzione, ma è sulla riduzione, sulla redistribuzione, sulla ricostruzione di un controllo complessivo dei lavoratori e del sindacato sull'orario e quindi sulle condizioni di lavoro; se la fabbrica ritorna a essere la nostra lettura fondamentale, attraverso la quale affrontare e rivisitare tutti i problemi delle società; se noi ci incardiniamo nuovamente nel tessuto in cui siamo in grado di crescere e vivere, perché è il nostro tessuto fondamentale, trovare-”**  
**mo la risposta a molti problemi che abbiamo.**

[...] E perché non dire che in una fabbrica, quando si liquida la contrattazione e i rapporti sociali diventano relazioni personali – alle elezioni delle Rsu – passano quelle organizzazioni che del clientelismo, del rapporto personale fanno l'asse fondamentale della propria politica? Perché non dire che per noi, per la Fiom, la liquidazione della negoziazione è la negazione di noi stessi? Perché è automaticamente la trasformazione del sindacato in un'organizzazione che non ha più una valutazione generale della società e che diventa inevitabilmente corporativa.

[...] Il nodo che noi abbiamo di fronte è quello che alla fine, o nel bene o nel male, in qualche modo, bisogna concludere, e siccome il padrone è tanto forte, alla fine nel migliore dei casi bisogna concludere alla meglio. Una posizione di questo genere non è la nostra, perché se fosse così non c'è nessuna visione della Fiom. Se fosse così gli altri sindacati avrebbero il diritto-dovere di avere una rappresentanza generale, compresa la nostra. Io credo che questo sia il punto centrale delle questioni che abbiamo di fronte.

**“ Per noi la questione della democrazia, cioè dove fondiamo il nostro rapporto, diventa questione essenziale. La rappresentanza degli interessi, la democrazia degli interessi, e la comprensione del complesso degli interessi diventa un punto fondamentale. Non la divisione**

**tra lavoratori e non lavoratori, ma solo la loro connessione, il loro rapporto unitario oltre che solidale dà a noi la speranza di avere una strategia vera.** ”

In molte di queste cose siamo in disaccordo con Fim e Uilm, però io continuo a dire che l'unità non la si può vedere come la vedemmo alla fine degli anni Sessanta.

Io sostengo che siamo diversi dagli altri. Se si pensa che noi potremmo metterci d'accordo con gli altri con un'unica strategia, io dico che questo oggi non è possibile. Se invece si pensa che è inevitabile che noi discutiamo con gli altri tutte le volte, tutti i minuti, tutti i secondi, per conquistarli a posizioni che noi consideriamo giuste, questo è il nostro mestiere. L'unità la si fa solo affrontando apertamente tutti i problemi e non nascondendoli in funzione del fatto ovvio che se siamo in tre, siamo più di due. La visione stessa dei nostri rapporti con Fim e Uilm deve cambiare. Noi abbiamo una posizione e la confrontiamo apertamente, siamo in grado di dire sì, ma siamo anche in grado di dire no. Perché se uno è in grado di dire solo sì, in realtà non è adatto per un confronto e un conflitto di interessi.

“ **Io trovo che se noi abbiamo una visione più realistica dei nostri rapporti con Fim e Uilm, su questa base noi possiamo essere un elemento innovatore della storia dei metalmeccanici italiani. Ogni elemento innovatore**

**ha sempre bisogno di sperimentazioni e confronti, ha bisogno di muoversi in una logica unitaria. Ma non ha bisogno di accettare sempre ciò che gli altri dicono, perché gli altri poi si abituano a pensare che prima o poi la Fiom dirà di sì e se è così non se ne occupano nemmeno più.** ”

Io credo di essere unitario, ma credo che gli altri abbiano il diritto di aspettarsi da me franchezza e verità, non solo atteggiamenti diplomatici con i quali non si farà mai l'unità. Con l'intervento del compagno Marcenaro io non sono d'accordo su un punto che può apparire banale: non è vero che il '68 è nato senza avere alle spalle una storia della Cgil e della Fiom, come se fosse immediatamente unitario. C'è stata una fase in cui il movimento dei lavoratori ha costretto all'unità le federazioni metalmeccaniche. [...] La Fiom ha pagato tutta la storia necessaria, negli anni Cinquanta e Sessanta per essere protagonista negli anni Settanta. Oggi siamo di fronte alla stessa operazione: questa generazione deve avere la forza di proporre un'iniziativa che si congiunga con la nuova generazione. Il punto di unificazione di questa iniziativa non può che essere l'occupazione: difendo l'occupazione dei giovani, contratto l'occupazione dei giovani, taglio lo straordinario in funzione dell'occupazione dei giovani. Credo che una parola d'ordine di questo genere potrebbe avere qualche efficacia e qualche risultato per noi.

# La costruzione di un movimento sindacale e di una sinistra all'altezza dei tempi

sta nel rappresentare il lavoro,  
non solo nella fase redistributiva,  
ma nella sua condizione, nella sua qualità

*Intervento alla presentazione del libro Restaurazione italiana di Gabriele Polo e Claudio Sabattini, Manifestolibri, 2000, nel corso del Comitato direttivo della Fiom di Reggio Emilia, 1° dicembre 2000. Il testo riportato è tratto dallo sbobinato dell'intervento*

[...] è come aprire una ferita, è come riaprire una discussione che però tutti sanno che è alla base, sta dentro ciò che noi oggi tutti viviamo, non è una cosa che è passata, che è stata semplicemente superata e quindi si può parlare d'altro tranquillamente.

Il punto, secondo me, che porterebbe ad una riflessione ben più importante che proprio ci riporterebbe immediatamente alla questione e ai problemi che stiamo oggi attraversando, riguarda il fatto che c'è un nesso inscindibile tra i processi di innovazione tecnologica organizzativa e le condizioni dei lavoratori, cioè la loro collocazione nel processo, sia esso produttivo come oggi si usa dire di beni materiali, sia esso produttivo di beni immateriali.

**“ La tecnologia, in qualche modo, richiede di essere governata; per essere governata avviene sempre uno scontro tra chi ne è proprietario e chi la subisce. ”**

L'ipotesi che sia possibile una codeterminazione, cioè un modo che entrambi i soggetti, capitale e lavoro, seppure contrattando si mettono d'accordo su questo punto, di come insieme gestirla non av-

viene e non è avvenuto; in un certo senso, è avvenuto solo negli anni Settanta.

Nella storia italiana non è mai avvenuto, almeno nel dopoguerra: non è avvenuto certamente negli anni Cinquanta, e nemmeno negli anni Sessanta, Ottanta e Novanta e adesso non sta certo avvenendo.

Perché la questione di come gestire il potere sulle tecnologie è proprio la questione centrale del potere, e nell'impresa è certamente la questione centrale del potere; se noi vogliamo, io credo correttamente, considerare la democrazia, e quindi il conflitto (perché se non c'è conflitto vuol dire che non siamo in una fase democratica).

Del resto, nessun regime autoritario ha mai accettato il conflitto, né potrebbe accettarlo.

Il conflitto è un modo per regolare un processo democratico, è un modo, cioè, per risolvere i problemi, è uno strumento fondamentale per raggiungere o non raggiungere determinati obiettivi, non è un fine.

Io credo, solo per dirlo di passaggio, che l'accordo organizzativo del 23 luglio '93 sia stato un ten-

tativo per dimostrare che in Italia era possibile governare un conflitto in modo fisiologico: credo che questo tentativo oggi sia in fase di totale esaurimento.

La concezione del conflitto fisiologicamente inteso, come un fatto non patologico, è in fase di esaurimento. La fase di esaurimento è partita certamente dai lavoratori, ma ha avuto un'accelerazione formidabile da parte dei padroni, che sono stati i primi a contestare e a mettere in discussione il «23 luglio» quando si raggiunse l'obiettivo che ormai l'inflazione era tenuta sotto controllo, era a livelli bassissimi e quindi non era più un problema nella competizione europea internazionale.

[...] Noi abbiamo perso molto potere in fabbrica. Nel '68-'69 – del resto non è un caso che nasce nel '69 la contestazione articolata – nascono i Consigli di fabbrica che non c'entrano niente, insisto, con le Rsu, che sono un'altra cosa. La Rsu è una rappresentanza dell'interesse dei lavoratori verso l'esterno e quindi, da questo punto di vista, è una rappresentanza delegata, mentre invece, i Consigli di fabbrica erano una rappresentanza diretta. Ma adesso, al di là di questo che ha un suo significato, e non è un caso che sia così, io credo che la cosa essenziale [...] riguardi proprio la sinistra, e cioè il fatto che la sinistra ha sempre accettato la tecnologia come un fatto di positiva innovazione e la modernizzazione come un fatto che avesse una faccia sola, e l'unica faccia che aveva era quella positiva.

Non sto pensando solo a una cultura volgarizzata, banale, sto pensando che di questa opinione è, in una certa misura, anche lo stesso Marx ma, al di là di questo, è sufficiente ricordare le parole d'ordine, una italiana e l'altra sovietica: le parole di Gramsci su americanismo e fordismo da un lato, e dall'altro la dichiarazione di Lenin che per fare il socialismo ci voleva l'elettrificazione, e addirittura il taylorismo. Elettrificazione più taylorismo facevano il socialismo: sono esemplificazioni del fatto che l'innova-

zione tecnologica è un fatto che ha sempre un significato positivo, e che ha un significato positivo ciò che deriva dall'innovazione tecnologica, che sono i vari processi di modernizzazione che intervengono nella società sotto la spinta dell'innovazione tecnologica.

**“Io credo invece che l'innovazione tecnologica abbia due facce, una faccia per chi la promuove e una faccia per chi la subisce. Questo però non vuol dire che chi la subisce deve subirla sempre.”**

Dico che però su questo punto il processo non è pacifico, nel senso che la tecnologia va appunto dominata. Quando Romiti dice: «Abbiamo riconquistato il potere in fabbrica, quindi il potere sull'organizzazione del lavoro, sulla produzione», dice una cosa precisa: abbiamo conquistato il potere sul dominio della tecnologia e della sua organizzazione.

[...] Nel 1979 Umberto Agnelli chiede la svalutazione, fatto sta che la svalutazione non gli verrà data, e dice che nella fabbrica ci sono troppe persone, bisogna tagliare e dice: «Siamo di fronte ad un processo di modernizzazione che si baserà sull'automazione, su grandi investimenti tecnologici [...]», quindi, da questo punto di vista, dice che, alla fine, i lavoratori conteranno molto meno perché saranno sostituiti da questi processi di automazione. Questo è il periodo in cui si pensa addirittura alla fabbrica senza lavoratori, si pensa a utopie meravigliose da un punto di vista capitalistico [...], ma, in tutti i casi, quest'idea che non ci sono più lavoratori e che non c'è più nessuno nelle fabbriche, che vivono al buio, è un'utopia che fu lanciata proprio in quel periodo.

Io credo che il punto chiave sia del sindacato di tradizione socialista e anche comunista, e sia anche dei partiti della sinistra, comprendendo con essi il partito – facendo riferimento non al presente ma al passato – della socialdemocrazia tedesca, come il Partito comunista italiano, come anche per una lunga fase il Partito socialista italiano: hanno sempre pensato a que-

sta idea di fondo, che la tecnologia portava sviluppo e che lo sviluppo era un fatto positivo e che quindi, da questo punto di vista, occorreva incentivare questo processo. Ed è quello che andò sotto il nome di «impostazione produttivistica», e non a caso il rappresentante per eccellenza di questo concetto era l'industria. Se ci pensate, però, non c'è mai una valutazione di quale sia la collocazione del lavoratore in questo processo.

**“Mentre l'interesse del padrone è quello di avere sotto controllo il processo e quindi la condizione di lavoro in tutti i suoi aspetti, non è la stessa cosa, se non in quella parentesi degli anni Settanta, per quello che un tempo si chiamava «Movimento operaio» e comunque per ciò che si chiama «la sinistra». In che senso? Nel senso che l'aspetto dominante, quindi il compromesso, quando si è parlato di compromesso socialdemocratico in una lunga parte del Novecento, avviene nella fase redistributiva, questo è il compromesso. Il dominio dell'impresa da un lato e, dall'altro lato, il compromesso sul salario.”**

Questo processo non è neanche della socialdemocrazia tedesca, si è parlato di un secolo socialdemocratico, in realtà questa è un'invenzione di Ford, cioè fu Ford il primo a capire che per vendere le sue automobili (il cui colore poteva essere qualsiasi, purché fosse nero), se faceva tante automobili e quindi doveva venderle, i lavoratori che lavoravano nelle sue fabbriche avrebbero dovuto avere i soldi per comprarle, se no, a chi le avrebbe vendute?

Infatti, non a caso il fordismo nasce con un innalzamento eccezionale di salario e di produttività altissima rispetto alla fase precedente, non comparabile con la fase precedente.

Alla Ford c'erano alti salari rispetto alle altre grandi imprese, perché Ford pensava che il circolo virtuoso fosse produzione e consumi, che erano l'elemento chiave dello sviluppo, e che da lì bisognava partire. Quindi, inevitabilmente, il salario diventa la condizione per la continua riproduzione di quel processo.

**“Io credo che in tutto questo vi sia stata l'illusione che da un lato il movimento sindacale aveva il compito della redistribuzione, cioè dei salari, e che dall'altro invece il partito politico aveva come funzione quella di delineare la nuova società.”**

Poi, come si combinassero queste due cose, si sa che hanno avuto qualche contraddizione fino al loro esaurimento, ma in tutti i casi resta il fatto che il punto chiave della redistribuzione, e cioè dei salari, fosse l'elemento essenziale per qualsiasi tipo di ragionamento.

Questo lo dico perché nel momento in cui, è la verità storica che però va detta, si tentò in Italia col centrosinistra di fare una programmazione economica in varie forme, è vero che il sindacato alla fine ebbe un atteggiamento di neutralità. Vittorio Foa in definitiva propone l'astensione rispetto alla discussione in Parlamento sulla programmazione. Ma la programmazione economica in Italia non fallisce perché il sindacato non è d'accordo, ma perché i padroni non erano d'accordo che si facesse, perché nessuno voleva sottoporre la propria impresa alla programmazione dello Stato. E sto parlando, ovviamente, della grande impresa. Quindi da questo punto di vista, la grande impresa italiana non ha mai accettato, nemmeno rispetto allo Stato, di sottoporsi a nessuna regola fondamentale, quale poteva essere la programmazione.

**“Ora, proprio per questo motivo, io credo sia stata così terribile l'esperienza degli anni Settanta, soprattutto per la grande impresa, dal momento in cui si aprì la discussione, inizialmente molto torinese, ma che poi si allargò in molte parti d'Italia, sulla «validazione consensuale», cioè sul fatto che la tecnologia non poteva decidere come si lavorava, che ci voleva anche il consenso dei lavoratori per lavorare in un modo piuttosto che in un altro.”**

Quando si apre questo problema, che oggi chiameremo della codeterminazione – la si può chiamare come si vuole – cioè che occorre trovare un accor-

do su come far funzionare l'impresa, perché senza la cooperazione tra capitale e lavoro l'impresa non può funzionare; quando si apre questo problema la Fiat è costretta ad accettare la contrattazione, che è la condizione per trovare volta a volta accordi e accordi successivi su come gestire l'impresa, la Fiat è costretta ad accettare la contrattazione.

È chiaro che in quel momento vengono messe in discussione quelle che il padrone considera le sue prerogative fondamentali, cioè che l'impresa ha una sua fonte di potere incontestabile, cioè che ha una fonte di potere dispositiva, cioè che l'impresa dispone di ciò che occorre fare.

Ora, io credo, proprio per questa ragione, che tutte le crisi che sono avvenute nei vari paesi si sono risolte anche in termini molto diversi: c'è il compromesso svedese come c'è quello tedesco del Secondo dopoguerra. Ci sono stati vari compromessi che sono stati fatti e anche negli anni Settanta c'è stato un compromesso che era appunto che tutto doveva essere contrattato per poter funzionare.

“ Il nodo della questione però è il fatto che, di fronte alla sconfitta alla Fiat, il problema che viene affrontato successivamente nel sindacato non è il problema della condizione di lavoro sulla quale la Fiat aveva fatto la sua battaglia centrale – al di là del fatto che fosse vinta o no di vincerla, perché Romiti dichiarò che, fino all'ultimo, non era certo che avesse vinto – ma anzi, tutto va nella direzione contraria, cioè va nella direzione classica, che è quella in cui vanno tutte le varie concertazioni, che non nacquero nel '93, ma dopo l'Ottanta, perché già nel 1983 siamo in fase di concertazione. ”

Con i vari ministri che si succedettero, Spadolini riaprì una parte di concertazione: la concertazione nasce dopo questa visione in cui da un lato il sindacato rinuncia a intervenire sulla condizione di lavoro, dall'altro si discute di quello che era già stato detto dall'attuale presidente della Repubblica, allora governatore della Banca d'Italia, che nel 1980

fece una relazione molto precisa, dicendo che il salario doveva essere riferito all'inflazione, non poteva superare l'inflazione.

Questo lo disse nel 1980, non nel 1993 o oggi. Questa è la linea di fondo che si apre in quel periodo e contemporaneamente dall'altro lato il processo di ristrutturazione, cioè l'aumento della produttività, deve essere guadagnato attraverso il taglio dell'occupazione, e inizialmente il taglio dell'occupazione vuol dire predisporre un certo processo produttivo, mantenendo abbassare il costo del lavoro e quindi, da questo punto di vista, significa aumentare la produttività in termini relativi al taglio occupazionale.

Se lo si guarda da questo punto di vista, ci possono essere moltissime opinioni su come è andata nel ventennio che va dal 1980 al 2000.

Certo, l'opinione prevalente è l'opinione che dice che è bene così, nel senso che per fortuna è andata così, perché in qualche modo sono state difese certe condizioni, è stato difeso il sindacato, insomma, adesso è poco importante quello che si dice, però

“ la natura di questo problema è che dentro l'impresa ci sono due soggetti, e per esserci due soggetti occorre che uno dei due, cioè i lavoratori, diventino soggetto, e lo diventino solo nel momento in cui sono capaci di affrontare e definire la loro condizione, contrattando, in tutte le forme che volete, ma definendo la loro condizione. Se non diventano soggetti, è l'impresa che rappresenta tutti, che lo si voglia o no. ”

Esiste in questo caso un processo di redistribuzione che dipende dagli andamenti congiunturali del capitalismo internazionale, processo che può essere più o meno ampio, ma sempre dentro un quadro, un vincolo di compatibilità che sono quelli dell'impresa.

Senza questi vincoli di compatibilità l'impresa non può funzionare, quindi proprio per questo l'impresa diventa l'elemento chiave di tutto il processo e quindi lo sviluppo dell'impresa è lo sviluppo generale in quanto l'impresa rappresenta anche coloro che

stanno dentro l'impresa, rappresentanti e lavoratori.

Io credo che questo fatto, che è una situazione che è sotto i nostri occhi, fa parte dell'idea, che io non sono convinto che sia vera, che è quella che dice che il sindacato viene dopo i processi, cioè i processi li capisci dopo e il sindacato è necessariamente conservatore. Questa idea ormai è una celebrità. Quando uno deve dire qualcosa al sindacato dice «i conservatori». Rutelli, D'Alema, il presidente di Confindustria e Berlusconi dicono che il sindacato è conservatore. C'è proprio un accerchiamento su questo argomento.

**“Io credo che noi siamo in una fase che, nel mentre si dice che il sindacato è conservatore, non ci si accorge di ciò che invece sta succedendo, così come era possibile e trasparente capire quello che stava per succedere dopo la vicenda Thatcher.”**

La Thatcher era arrivata addirittura a dire quella sua celebre frase per cui la società non esisteva più, esistevano solo gli individui, una frase esemplificativa del pensiero conservatore.

Nessuna società poteva esistere, la società era fatta semplicemente di individui uno vicino all'altro che non avevano relazioni particolari se non attraverso la tecnologia.

La cosa che a me pare decisiva è il fatto che noi stiamo attraversando quella che viene chiamata globalizzazione, una fase in cui il capitalismo ha preso un ulteriore sviluppo che non è nemmeno più quello della fine degli anni Settanta, inizio anni Ottanta, i Thatcher e i Reagan, ma va ben oltre.

Il capitalismo oggi, nella fase della globalizzazione, avendo a disposizione l'intero pianeta per potersi muovere, date le tecnologie telematiche, informatiche ecc., oggi, nella fase attuale, il capitalismo si svolge nel senso che non è più possibile accettare nessuna regola.

Si discute di commercio internazionale e sull'ambiente, e non si trova un accordo, e nessuna discussione internazionale riguarda le questioni socia-

li fondamentali che riguardano tutti. La discussione sul pianeta e sull'ambiente, sulla vita di tutti, non trova un accordo neanche arrivando alla conclusione facile che la questione dell'ambiente non riguarda solo gli operai e gli impiegati o i tecnici, certamente molto anche loro, ma riguarda anche i padroni, ma nonostante questo non si trova un accordo per ragioni molto precise, perché le grandi oligarchie finanziarie non vogliono che in nessun modo si controlli il processo e quindi sono contrarie a qualsiasi vincolo che può essere messo al processo. Prima di tutto sono contrarie al vincolo, prima ancora di essere contrarie al significato di questo vincolo. Non vogliono vincoli, però, in questa logica, non vogliono nemmeno vincoli da parte dei lavoratori e del sindacato, non qualche vincolo, ma proprio nessun vincolo, fino ad arrivare alla conclusione, per esempio, che sulla questione essenziale in discussione, quella dei licenziamenti, il programma della Confindustria è preciso come quello di Berlusconi.

Il programma della Confindustria chiarisce che bisogna avere libertà di licenziamento, Berlusconi addirittura aggiunge che ci deve essere il libero contratto. Se voi pensate alle due cose insieme (il libero contratto è quello che non ha bisogno di nessuna organizzazione sindacale) è semplicemente dire che il sindacato va sciolto. Quello che dice D'Amato appare un po' meno radicale ma dice libertà di licenziamento. Con questa libertà si ritorna a una situazione in cui chiunque può essere licenziato per qualsiasi ragione, non c'è più alcun motivo che debba giustificare il licenziamento. Se il motivo può essere economico, il licenziamento può essere fatto in qualsiasi momento.

Ora, io credo che stia arrivando questo vento dagli Stati Uniti d'America, che noi apprezziamo.

Io sono uno che apprezza gli Stati Uniti perché mi permettono di capire meglio i processi che stanno arrivando.

Questo vento è del tipo di quello della fine degli

anni Settanta con una caratteristica in più, che è essenziale: la caratteristica di non avere vincoli, per cui se anche il lavoro non è e non può essere più un vincolo, vuole dire che la flessibilità non è la flessibilità su qualcosa, ma è totale, va dal fatto che ti assumo al fatto che ti licenzio, ti sposto, quindi al fatto che ho piena disponibilità della tua persona; non esiste più il contratto.

**“Io penso che stia succedendo così, e capisco che nelle zone più ricche del nostro paese si pensi che c'è solo da passare la notte. Io temo, invece, che non sia una notte, temo cioè che a questo punto la questione centrale è che, proprio perché il capitalismo non vuole più avere vincoli, che i capitali girano dappertutto, liberamente, la rincorsa del capitale non è più semplicemente quella di avere un profitto, ma di avere un alto profitto.”**

Se non ci sono alti profitti i capitali si spostano da un'altra parte dove c'è maggiore profitto. La ricerca del profitto e i fondi di investimento sono una delle classiche chiavi di questa interpretazione che noi stiamo rincorrendo, naturalmente.

Se tu non mi dai tanto, non di profitto ad anni, sto parlando di profitto a sei mesi, allora io vado via da qui e vado da un'altra parte; le fabbriche si distruggono e si riaprono e richiudono a seconda della situazione, i lavoratori vengono licenziati e poi riassunti a condizioni peggiori o magari alle stesse di come erano stati licenziati.

Tutto questo processo di distruzione e costruzione è rapidissimo per cui la precarietà non è un fatto transitorio, lo dice il documento Blair-D'Alema, ma ne è la condizione, perché la piena occupazione rischia di dare troppa forza al sindacato e ai lavoratori mentre una situazione di piena occupazione ma con un alto livello di precarizzazione impedisce questo processo di rafforzamento del potere dei lavoratori e del sindacato. Non ho scritto io quel documento, è firmato, come ho detto: è il documento Blair, poi è stato chiamato Blair-D'Alema.

Se voi guardate attentamente questa situazione, qual è il punto?

Si torna al punto di partenza di questi ragionamenti, il punto di partenza vero, autentico, che del resto non a caso ha ispirato il socialismo – non ne faccio una descrizione storica perché sarebbe impossibile – il socialismo non a caso ha rappresentato e ha voluto rappresentare il lavoro, per una ragione molto semplice: perché il lavoro e quindi la possibilità propria per le persone di potersi esprimere, creare, lavorare, trasformare, è intrinsecamente in conflitto con il capitale.

Si può dire che è conflitto o che è antagonismo, lo si può mettere come si vuole, però il conflitto di interesse è fondamentale perché la lotta sul dominio dell'utilizzo delle tecnologie è una lotta che avviene tra due soggetti, da un lato i capitalisti e dall'altro i lavoratori, e uno dei due può soccombere, naturalmente. Questo problema rimane, come problema inevitabile della società industriale, non è possibile risolverlo per sempre.

Per cui, quando io parlo di una nuova possibilità di coalizione, non parlo di una nuova possibilità di coalizione attraverso un processo redistributivo a cui non credo – pur sostenendo che le ragioni di aumento del salario sono ben presenti nel nostro paese. Penso che la costruzione di un movimento sindacale e di una sinistra all'altezza dei tempi che attraversiamo, stia nel rappresentare integralmente il lavoro, non solo nella fase redistributiva, cioè nel salario, ma nella sua condizione, nella sua qualità, perché se non rappresenta questo e rappresenta solo l'aspetto redistributivo non può in nessun modo costruire una coalizione all'altezza dell'attuale potere capitalistico, non è in grado di confliggere sul serio col capitalismo.

Quindi, in questo modo non ha la forza di ricostruirsi come forza alternativa e autonoma, non può diventare soggetto, cioè forza autonoma. Questo secondo me è il punto chiave della discussione, og-

gi, io credo. Ovviamente non è solo la discussione di oggi, di questo mi rendo conto perfettamente.

**“ [...] Questo è il nodo della questione, il socialismo ha scoperto che se si vuole rappresentare davvero il lavoro o lo si rappresenta in tutta la sua valenza, cioè in tutti i suoi significati, oppure, altrimenti, non c'è nessuna possibilità reale di costruire un soggetto autonomo in grado di competere con il capitalismo. ”**

Io sono pochissimo affezionato alle attuali discussioni, come oggi si usa dire, della «sinistra», molto spesso non le capisco nemmeno, però sono molto affezionato a quello che sta accadendo nella società e nel mondo, nel senso che penso si aprano problemi veri su questi argomenti. Si aprono negli Stati Uniti così come in Italia o in altri paesi, cioè si aprono momenti in cui il sistema, così come si presenta con la sua organizzazione tecnologica, diventa insopportabile.

I lavoratori della Zanussi, come i lavoratori giovani di Pratola Serra o di Melfi, che trovano insopportabile vivere in quelle condizioni e si ribellano, trovano una soggettività, e non vogliono più lavorare in quel modo.

Io credo che il fatto che si ribellano nasca proprio da lì, dalla loro condizione di lavoro, cioè dal fatto di diventare elementi puramente strumentali di questo processo. Io credo che questo sia il punto chiave della ricostruzione del sindacato, e mi pare che da questo punto di vista la risoluzione non sia affidata alla mia generazione perché più di tanto non si può fare nella vita, credo però che questo problema si riapra nella stessa dimensione di come si era aperto in altre fasi storiche.

E non tutte le fasi storiche devono finire allo stesso modo.

# La democrazia sindacale è fatta di organismi dirigenti o rappresenta e si misura sugli interessi generali, e in particolare, dei lavoratori?

*Lavori. Quaderni di Rassegna sindacale - Monografie, Diritti, coesione, qualità del lavoro per lo sviluppo del Mezzogiorno. Convegno nazionale Cgil, Bari 2-3 maggio 2001*

[...] Abbiamo di fronte un Contratto nazionale particolarmente difficile, in cui è in gioco l'esistenza stessa del contratto. Abbiamo di fronte un confronto molto duro, con la Fiat e con il gruppo Fiat nel suo complesso; abbiamo e dobbiamo affrontare un insieme di problemi che riguardano i processi di ristrutturazione; abbiamo settori che sono stati abbandonati dai processi di privatizzazione, come il settore installazione: undicimila lavoratori, la cui unica via è quella di passare attraverso la mobilità per andare verso i licenziamenti.

Per queste ragioni, quindi, e stando dentro questo quadro così quotidianamente difficile, credo che le parole abbiano senso in una discussione così autorevole, della Cgil, e confermano fatti, situazioni, iniziative e, evidentemente, anche prospettive. Noi abbiamo attraversato già le fasi di questo dibattito, in qualche modo, e di questa situazione. Ci siamo rifiutati di firmare un accordo in un'impresa Fiat molto importante come quella di Cassino, perché quell'accordo portava, inevitabilmente, ad un appesantimento forte delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici di quell'impresa. Noi non l'abbiamo firmato, è

stato fatto un accordo separato, quei lavoratori e quelle lavoratrici, a grandissima maggioranza, nelle assemblee, hanno respinto quell'accordo, e si potrebbe dire persino di più.

**“ Di fronte a un accordo separato, cosa può fare la Fiom? La Fiom si limita a valutare questo fatto, oppure semplicemente, polemizza con le altre organizzazioni che l'hanno firmato? Oppure, proprio perché difende quei lavoratori che da quell'accordo avranno peggiorate le loro condizioni di lavoro, la Fiom deve intervenire per impedire che quell'accordo abbia pesanti conseguenze per i lavoratori e le lavoratrici? ”**

Questa alternativa l'abbiamo quotidianamente presente, e proprio per questo abbiamo deciso di fare un referendum; mentre le altre organizzazioni sindacali, quelle interne alla fabbrica, dicono ai lavoratori: se tu ritiri la firma che hai messo per fare il referendum promosso dalla Fiom, tuo figlio avrà un posto di lavoro.

Credo che, probabilmente, queste cose siano sempre successe. Però, nella crudezza dello scontro, noi non possiamo non valutarle.

Certo, questo non vuol dire che sia tutto così, però sicuramente alla Fiat, a Cassino, oggi c'è uno scontro

violento, uno scontro che non riguarda solo i nostri rapporti con la Fiat, ma anche il nostro rapporto con i lavoratori della Fiat.

Io mi chiedo: perché un referendum? E qui la divergenza radicale che abbiamo con il segretario della Cisl, che ci ha parlato con tono così duro e anche un po' al di sopra, come si dice.

**“ Quei lavoratori hanno il diritto di decidere sui loro interessi, oppure no? Hanno il diritto di decidere se accettano o no quell'accordo, oppure no? Perché se non è così, se cioè sono i vertici sindacali di Fim, Uilm e Fiom che decidono gli interessi, le condizioni dei lavoratori, dov'è la democrazia sindacale? ”**

La democrazia sindacale è fatta di organismi dirigenti o rappresenta e si misura sugli interessi generali, e in particolare, dei lavoratori? La verifica di mandato, cioè, se volete, il fatto che i lavoratori hanno diritto di decidere sul loro destino, sulle loro condizioni, è un fatto che può essere solo della Cgil o è una condizione fondamentale per chi vuole, davvero, l'unità sindacale? Io credo, sinceramente, che a questo non ci sia alternativa. E non perché non riconosciamo le diverse fisionomie storiche della Cgil, della Cisl e della Uil; certo che ci sono fisionomie storiche, ci sono culture, ci sono valutazioni diverse. E però, un punto deve essere pure detto: c'è stato anche un periodo in cui valutazioni, condizioni, culture diverse hanno convenuto su un progetto sindacale. Non è vero che siamo sempre stati così separati, non è vero neanche che siamo stati sempre in una situazione così difficile; abbiamo avuto momenti molto difficili negli anni Cinquanta e Sessanta, abbiamo avuto momenti di unità, mentre oggi attraversiamo una fase di divaricazione. Però a pensarci bene, e con tutta la franchezza del caso, questi momenti corrispondono con i grandi processi di trasformazione della società italiana e della società europea; l'unità sindacale si è realizzata negli anni Cinquanta con la grande ripresa capitalistica, e negli anni Sessanta in cui lo sviluppo sembrava illimitato e,

quindi, crescente, con la piena occupazione; oggi, il capitalismo internazionale, la globalizzazione sceglie la strada che è quella, esplicitamente, del profitto e della rendita, come condizione imprescindibile, sia per il sistema che per l'impresa, per poter ricompetere sui mercati internazionali. Ora, il nodo che abbiamo di fronte è questo: due sono i modi per affrontare il problema che abbiamo oggi sotto gli occhi;

**“ si può fare la scelta di accompagnare questi processi, tentando di diminuirne gli impatti così crudi che sono sotto i nostri occhi: precarizzazione, riduzione dei salari, insicurezza generale del posto di lavoro. È una scelta legittima, non c'è dubbio, né sarebbe la prima volta. Io penso però che il cemento, la sfida che abbiamo di fronte sia quella di verificare se il movimento sindacale, come soggetto attivo, è in grado di entrare in questo processo e avere la forza di trasformarne anche le direzioni. ”**

Cioè se, in conclusione, come è stato detto da Guglielmo Epifani, è possibile entrare dentro questo processo e trasformarlo, nel senso di modificarne i parametri fondamentali: non può avvenire tutto dentro un quadro di pura repressione dei salari e di precarizzazione del lavoro che, in questo sistema, oggi, è ormai strutturale, perché il sistema così funziona, ma si deve passare a una fase in cui l'innovazione, l'intervento del sindacato e la soggettività forte dei lavoratori e delle lavoratrici, messi insieme, diano una diversa propulsione al sistema e ai suoi sviluppi. È tutto qui.

È sfida o accompagnamento?

È contrasto e intervento, protagonismo dei lavoratori e del sindacato, oppure semplicemente conciliazione, il più possibile, nelle situazioni date dei diversi interessi?

Io credo, lo dico per me e penso anche per gran parte della Fiom, che noi questa alternativa non ce l'abbiamo. Il padronato italiano, sia quello metalmeccanico che Confindustria, al momento non ci dà un'alternativa rispetto a ciò che fa. Unilateralità delle decisioni all'interno dell'impresa; continuo abbassamen-

to dei salari rispetto ai poteri d'acquisto e, più in generale, rispetto alla valorizzazione del lavoro; intervento e precarizzazione del lavoro come condizione per tenere sotto ricatto l'insieme dei lavoratori all'interno delle fabbriche; questa nuova Confindustria punta apertamente a combattere frontalmente il sindacato, o fare come se il sindacato non ci fosse dentro le imprese e nella società; questa Confindustria considera il sindacato, cioè il sindacato che rappresenta i lavoratori nei loro interessi generali, oltre che specifici d'impresa, come un ostacolo per l'apertura della nuova fase della competitività internazionale.

Proprio per questo siamo di fronte, quindi, ad alternative precise, e non sto parlando di astratte previsioni del futuro; questo contratto nazionale che stiamo facendo, sulla cui piattaforma abbiamo trovato un accordo, non solo tra Fim, Fiom e Uilm, ma anche tra Cgil, Cisl e Uil, si può «tirare» e, quindi, rendere compatibile con le aspettative del padronato o è una rappresentanza di interessi che devono essere, fino in fondo, difesi? Questo l'interrogativo a cui siamo di fronte, e su cui non abbiamo intenzione di soprassedere. Non torneremo indietro rispetto alla piattaforma che, unitariamente, abbiamo presentato.

Ed è in questa valutazione che, peraltro, con i dati che abbiamo, che dimostrano che siamo, peraltro, in una fase di espansione che ha perfino accorciato le distanze tra noi e gli altri paesi europei (tranne con quello più importante, la Germania), è chiaro che se vogliamo dare una dinamica diversa bisogna che elementi chiave del sistema italiano vengano messi in discussione. Se il sistema italiano pensa di poter competere sui mercati internazionali, invece che con la Germania, con la Tunisia, non può reggere la situazione per molto tempo. È chiaro che, se non compete sui punti alti dello sviluppo, e cioè, come si dice in gergo, sulla capacità di elaborazione di prodotti e di processi, questo sistema diventerà sempre più duro nei confronti

dei lavoratori e, inevitabilmente, tenderà a restringere anche gli stessi spazi della democrazia, della rappresentanza, del protagonismo attivo dei lavoratori.

E proprio per questo, allora, le formule generali, se non si calano nel merito, hanno poco interesse. Dire che si è per l'unità e contemporaneamente pretendere che l'unità sia possibile solo alla condizione che la propria organizzazione sia egemone sugli altri, è una cosa che noi ben conosciamo; ma non è che se la dice la Cisl è una cosa migliore: resta comunque inaccettabile. Bisogna sapere se si è d'accordo o no; ed è anche successo che nessuno ha avuto il coraggio di fare, sulla Fiat, un accordo separato perché, altrimenti, la situazione sarebbe esplosa e noi, come è ovvio, non saremmo rimasti certo fermi.

Tuttavia per le ragioni di fondo che ci spingono in questa situazione e per le prospettive che sono rimaste aperte, bisognerebbe valutare un punto; la Cgil, certamente, ha una vocazione unitaria, da sempre esercitata, ma

**“ io non contesto il fatto che altre organizzazioni abbiano vocazioni unitarie; si tratta però, e questo è il punto, di sapere se la vocazione unitaria dei sindacati deriva dalla fondamentale vocazione unitaria dei lavoratori e delle lavoratrici e, quindi, quei lavoratori e quelle lavoratrici confrontano i propri progetti unitari, oppure se i progetti unitari rimangono fatti esclusivamente delle organizzazioni che risultano a tal punto autosufficienti da pretendere, come dice la Cisl, di rappresentare se stesse, e quindi, rappresentando se stesse, rappresentano tutti: non è possibile. ”**

Non è possibile, sinceramente, eppure Pezzotta viene dal Nord, dovrebbe saperlo, non è possibile parlare di pluralismo e, contemporaneamente, pretendere che ciò che si decide nella propria organizzazione è esaustivo, cioè conclusivo anche per i lavoratori, che non vengono però chiamati a valutare. Come si fa? Ora tralascio il fatto che si possa dire che un articolo della Costituzione non si deve applicare. Posso pensare che non è il momento di applicarlo, ma dire che non si può applicare è proprio impossibile se si fa par-

te di questo Stato e di questa nazione. Ma dire anche che la propria organizzazione che fino a prova contraria è una parte del tutto, ovvero dell'insieme dei lavoratori, non vuole regole, non vuole doversi confrontare in un ambito determinato e, quindi, con regole condivise, e non vuole, soprattutto, una legge che definisca non solo i diritti di rappresentanza, ma anche i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, vuol dire saltare un passaggio chiave della democrazia industriale. Perché la democrazia industriale non vive senza il protagonismo dei lavoratori. La stessa linea di partecipazione non ha senso se i lavoratori non partecipano, per la pura e semplice ragione che ci si riduce a confronto di vertice, dentro il quale, alla fine, bisogna pur concludere, in un qualche modo e, come si usa dire da noi in modo rozzo, bisogna concludere a qualsiasi costo: ma non è possibile che una cosa che si possa concludere a qualsiasi costo possa rappresentare la partecipazione. È una contraddizione in sé. Vedete, tante sono le risposte.

Io credo che il momento sia molto difficile proprio perché le risposte le abbiamo, la chiarezza anche, ma

**“ abbiamo soprattutto la necessità assoluta, in una fase come questa, di mantenere un comportamento coerente rispetto alle risposte e agli indirizzi che abbiamo dato. Avere un comportamento coerente sul piano della politica contrattuale; avere un comportamento coerente sul piano della democrazia, sul piano della democrazia dei lavoratori; avere un comportamento coerente per fare in modo che i lavoratori ritornino davvero a essere i protagonisti delle loro condizioni e del loro destino. ”**

A me pare che, senza questa condizione, non siamo noi che impediamo l'avanzamento di un processo unitario.

Chi non crede nella democrazia dei lavoratori, chi non crede cioè che i lavoratori e le lavoratrici siano i soggetti fondamentali di questo processo, vuol fare un'altra cosa: vuol fare un accordo permanente tra le strutture direzionali del sindacato, vuol fare un accordo di vertice, vuol fare una nuova oligarchia. Le oligarchie, come si sa, sono delle fasi di passaggio tra la democrazia e la tirannia; così insegnavano i greci. È meglio tornare alla democrazia, perché la tentazione è troppo forte.

# Lavoro senza rappresentanza

*Intervento alla tavola rotonda conclusiva del Seminario nazionale dell'Associazione per il rinnovamento della sinistra tenutosi a Orvieto, 28-29 settembre 2002, pubblicato da «Critica Marxista», n. 4, 2002.*

Vorrei svolgere alcune considerazioni a partire dal tema del lavoro, che derivano direttamente da una esperienza sufficientemente consolidata. Io credo che bisogna parlare dell'oggi, di ciò che sta avvenendo, di ciò che è cambiato, per capire come è possibile intervenire per contrastare le peggiori intenzioni in atto.

Prima di tutto voglio dire a coloro che insistono sull'argomento della divisione dei lavoratori tra garantiti e non garantiti, che né in Italia né in Europa e tanto meno negli Stati Uniti si può parlare di lavoratori effettivamente garantiti. I lavoratori dipendenti sono tanti, e direi che aggiungendo i paesi poveri che si inseriscono nel mercato mondiale alle condizioni che sappiamo, sono in numero sterminato, ma tra di essi ormai non c'è più nessuno che sia garantito, neanche i manager. I manager si arricchiscono, qualcuno abusa del suo potere, ma neanche loro sono garantiti.

## Garantiti

e non garantiti

Fare una distinzione tra lavoratori garantiti e lavoratori non garantiti è una sovrana sciocchezza o, per meglio dire, è una distinzione furba che si può

fare solo se si ha in testa un'idea della società di cui si vuole rappresentare solo una parte, quella del privilegio, mentre l'altra parte farà quello che farà senza alcuna rappresentanza e senza alcuna possibilità collettiva di intervento.

Perfino il «New York Times» che è un giornale – credo – dell'*establishment* americano, tramite il suo direttore ha spiegato che negli Stati Uniti ormai una grande maggioranza di lavoratori manuali lavora con salari di sette dollari all'ora tutto compreso, il che è molto meno di quello che prendono i lavoratori italiani che lavorano in una impresa manifatturiera. Tra l'altro questi sette dollari all'ora corrispondono più o meno ai salari che gli americani avevano agli inizi degli anni Ottanta e che vuol dire che tutta l'inflazione da allora fino a oggi negli Stati Uniti è stata semplicemente trasformata in profitto.

E anche per i lavoratori della *new economy*, non si può dire, come faceva qualche presidente del Consiglio cimentandosi con questa stupenda novità, che vi sarebbe stata una nuova garanzia di salario oltre che di libertà fino a ieri inimmaginabile. I lavoratori della *new economy* sono come i lavoratori manifatturieri,

fanno un lavoro diverso e spesso stanno peggio. Basterebbe che qualcuno di coloro che predicano questi sensazionali miglioramenti andasse nei call center, dove gli sparano ogni quindici secondi una telefonata da esaudire, per capire che cosa è la *new economy*. Certo, c'è una fascia della *new economy* che ha, in varie parti del mondo e soprattutto negli Stati Uniti, dei salari altissimi: ma non ha certo sicurezza perché, come insegnano gli americani, se hai una commessa puoi avere anche salari alti, finita la commessa non hai nessun salario.

Vorrei che fosse chiaro, dunque, che la precarietà del lavoro, sia nelle condizioni cosiddette basse, sia nelle condizioni cosiddette alte, è un aspetto strutturale dell'attuale fase del capitalismo internazionale. È un aspetto strutturale, e in sé non si fonda su particolari cattiverie, ma su una legge di competizione che chiede precarietà del salario, precarietà dell'orario, precarietà delle condizioni di lavoro e, di conseguenza, precarietà della vita ancora superiore di quella del passato.

Il lavoro oggi è, infatti, diventato molto più invasivo di ieri, nel senso che ormai le forme più moderne di precarietà invadono totalmente la persona. Basta pensare allo *stand by*, come lo chiamano gli olandesi (e i governanti erano socialdemocratici), per capire cosa può essere la vita di chi attende con il suo cellulare acceso di venire chiamato per poter andare a lavorare qualche settimana, qualche giorno o anche qualche ora di una giornata.

Io credo che bisogna chiudere gli occhi per non vedere che si è scatenata una furibonda campagna per una piena subalternità del lavoro all'impresa. Non dico una campagna ideologica, poiché non mi pare che il pensiero di Berlusconi comporti particolari elaborazioni ideali, come non lo comporta il pensiero di D'Amato, presidente della Confindustria, la cui impresa fa montaggio di scatole, non proprio un'attività d'avanguardia. Parlo di una campagna di fatto e di fatti: i fatti che stanno avvenendo nel lavoro. Questa precarie-

tà, questo atteggiamento di assoluta subalternità dei ritmi e del tipo di organizzazione della produzione è assolutamente necessaria se non muta qualcosa di sostanziale, sia che si tratti di produrre beni materiali o immateriali. Apro una piccola parentesi sull'immateriale dato che non ho mai capito cosa sia la produzione immateriale. Di immateriale non trovo nulla se non l'ispirazione a congiungersi con Dio, poiché nella produzione anche di ciò che si chiama immateriale c'è sempre stato qualcosa di materiale. Comunque, sia nella produzione di beni materiali che immateriali si determinano criteri e norme che sembrano appartenere solo a un angolo, a una parte della società: quella dei lavoratori dipendenti. Ma questi criteri, in cui oggi vive questa parte della società, saranno domani rapidamente i criteri di tutta la società europea, come lo è già quella americana, criteri che attizzano sia la competizione tra poveri sia la competizione tra ricchi come uno degli elementi chiave per poter sopravvivere – o arricchirsi – in questo sistema.

## Il Ds e il capitalismo

A me pare che di fronte a fatti di questo genere che sono sotto gli occhi di tutti se li si vogliono vedere, non si può ad esempio andare davanti alla Fiat e dire «fidatevi della Fiat». Il processo che spinge alla piena subalternità del lavoro si accompagna infatti a un processo di ristrutturazione gigantesco in Italia, che è già in parte avvenuto e che avrà la sua fase finale con l'automobile. Contro ogni ragionamento e aspettativa della cosiddetta sinistra moderna, larga parte di questa impresa verrà chiusa, si venderà agli americani. Siamo già dinnanzi a un vastissimo processo di innovazione tecnologica che partirà proprio dall'automobile per passare al motore a idrogeno, una delle trasformazioni più importanti avvenute negli ultimi cento anni: ma nonostante questo si licenzieranno gli operai della Fiat, una parte degli stabilimenti verranno venduti

alla General motors, quelli che a lei interessano. I dirigenti della Fiat già oggi o fanno parte di una lista per andare a fare degli *stage* di formazione presso la Gm – e se saranno accettati ritorneranno a essere manager della parte Gm che rimarrà in Italia – oppure, se non sono in quella lista, è come se non ci fossero più.

Di fronte a tutto questo, cioè di fronte al fatto che si ritorna a pensare che i dipendenti siano una specie simile a quella dei meteci della *polis* greca – e cioè esseri viventi senza pieni diritti – non si può pensare che si possa continuare a ragionare, a pensare, a vivere come se tutto ciò non riguardasse l'insieme della società. I processi nel campo del lavoro anticipano sempre i processi sociali. Se non si capisce una cosa di questo genere si diventa – come stanno facendo i Ds in modo radicale – un partito che si propone di salvare il capitalismo riformandolo, ritenendo che non c'è nulla oltre al capitalismo. Era meglio Roosevelt, poiché lui non era un socialista (e anzi gli americani sono stati molto duri sul Partito socialista, lo hanno distrutto a colpi di tribunale e qualche volta di pistole).

Ma se è così, per alcuni di noi, o almeno per me, si apre un problema, che è un problema che inerisce alla mia personale identità. Io non riesco francamente a stare in un partito che pensa che la flessibilità non sia precarietà, io non riesco a stare in un partito che accetta che queste condizioni siano una questione sindacale. Io non riesco a stare in un partito che pensa che fare un referendum per riconfermare un diritto sia un modo estremistico di affrontare il governo Berlusconi. E penso che questi problemi personali o collettivi di coscienza li abbiano tanti.

## Nord e Sud del mondo

Passo rapidamente alla parte cosiddetta propositiva. Non c'è dubbio per me che ogni posizione propositiva debba partire dallo sforzo per bloccare l'avventura americana descritta molto bene da Lucio Magri. A

me sembra – ma lo dico in parentesi – che l'attuale avventura americana è il risvolto terribile di una storia antica, dell'idea di una missione salvifica, di una missione imperiale, nata due secoli fa; i migliori cervelli americani, anche in contrapposizione all'Europa si dovevano occupare di *business* perché questa era il fondamento di una differenza reale, una differenza che ha avuto successo. Il blocco dell'attuale politica americana, cioè il blocco della guerra, è uno degli elementi chiave per la costruzione di una ipotesi diversa nel mondo.

Senza il blocco della guerra sarà molto e sempre più difficile pensare di aprire una fase non dico alternativa, ma di regolazione pacifica dei conflitti mondiali. Impedire la guerra non vuole dire soltanto impedire la strategia di un presidente americano. Nel passato è accaduto che un nuovo presidente americano abbia preso un'altra strada. Ma quando questo presidente americano passerà – se passerà – vi sarà una continuità nella politica americana. Allo stesso tempo se le regole della competizione economica rimarranno quelle che sono, da un lato nell'Occidente la precarietà diverrà una condizione – incivile – di vita, dall'altro i paesi poveri rimarranno tali, dilaniandosi ancora di più tra loro rispetto ai paesi ricchi. La disuguaglianza dei rapporti commerciali o delle ragioni di scambio è una condizione inaccettabile, ma se si vuole superarla dobbiamo ragionare in termini di rapporti non commerciali tra Nord e Sud del mondo. Se noi poniamo una rivendicazione di questo genere in modo vero e radicale vuol dire che chiediamo – come fa il «movimento dei movimenti» – la chiusura del Fondo monetario internazionale, della Banca mondiale, perché il Fondo monetario internazionale e la Banca mondiale sono gli equilibratori del rapporto tra Nord e Sud in funzione del Nord del mondo. Questo è il loro compito istituzionale.

La stessa questione della sostenibilità – di uno sviluppo sostenibile – per cui Mattioli si batte, chiede

che si affermi ciò che del resto fu affermato proprio quando cominciò ad aprirsi una discussione su un nuovo modello di sviluppo. La possibilità di uno sviluppo sostenibile – di uno sviluppo, cioè che non metta a rischio l'esistenza di uomini e donne nel pianeta – è un fatto politico, non è un fatto economico. Da un punto di vista politico sarebbero possibili – se lo si volesse – davvero in questo caso nell'interesse degli abitanti di questo pianeta, non solo interventi di regolazione del processo economico ma di alternativa nell'uso delle risorse, a partire da quelle energetiche chiave di volta di tutto il sistema.

Noi – quando dico noi in questo caso parlo della Fiom, come parlo della Cgil, così come parlo di tutti i movimenti che si sono mossi in questo periodo di tempo – noi abbiamo cercato di bloccare il processo involutivo che vedevamo venire avanti. Per bloccare nel campo del lavoro questo processo abbiamo dovuto dire necessariamente che sacrificavamo il rapporto con alcune sigle sindacali. Il nostro punto di vista fondamentale era il rapporto tra una grande organizzazione sindacale come la Fiom e il complesso dei lavoratori, né eravamo disposti a sacrificare un rapporto con i lavoratori e il loro potere decisionale per poter avere un rapporto positivo con le altre sigle sindacali. La decisione della Cgil di fare sciopero generale da sola contro le deleghe e ormai contro la finanziaria è una decisione obbligata, perché non è possibile trovare l'unità con altre organizzazioni che su questioni centrali hanno un'opinione e una pratica, d'accordo con il governo, in opposizione a ciò che la Cgil pensa.

Parlare di sinistra, parlare di riformismo, io credo, ovviamente, che sia legittimo per tutti: ma come diceva giustamente Tortorella, quando si parla di queste cose bisognerebbe anche dargli un significato. Finché i rivoluzionari e i riformisti stavano nello stesso partito e nello stesso sindacato, tutto era più semplice. Ma quando è successo quello che è successo negli anni Ven-

ti, la divisione avvenne sul metodo per raggiungere un obiettivo che rimaneva comune: la trasformazione della società capitalistica.

La generazione che oggi entra nelle fabbriche della *new economy*, è la prima generazione che conosce davvero cos'è il capitalismo, perché le generazioni precedenti nella logica bipolare hanno conosciuto delle forme modificate di capitalismo. La competizione internazionale permetteva allora persino quello che è stato ricordato – il patto sociale – per la pura e semplice ragione che le socialdemocrazie europee non si potevano permettere di perdere tutti gli operai dell'occidente, di fronte alle speranze che la rivoluzione sovietica aveva aperto. Questa generazione conosce il capitalismo così come è e sa che il capitalismo considera la fabbrica, gli operai, i tecnici come una merce che ha un valore puramente monetario. Certo, fuori dalla fabbrica uno può essere non religioso, può occuparsi di questa cosa piuttosto che di quest'altra, ma niente di tutto ciò elimina la tua condizione di merce nel processo complessivo.

## Comprensione strategica

Penso, naturalmente, che contro il governo Berlusconi sia assolutamente necessario trovare tutte le forme possibili di unità, tutte, perché considero Berlusconi come un elemento drammaticamente pungente perché vuol fare in due anni ciò che la Thatcher ha fatto in otto anni e ciò che gli americani hanno fatto da sempre. Il fatto che ci sia un elemento farsesco nell'assimilazione delle regole degli Stati Uniti – perché gli Stati Uniti per fortuna sono anche una cosa diversa – non diminuisce la gravità dell'impresa di Berlusconi né il bisogno di cercare il massimo di unità possibile e di movimento per tendere a liquidare questo governo e le sue prospettive.

Ma proprio perciò mi sembra giusto pensare che sia necessaria una sinistra che oggi riconquisti il suo dominio intellettuale e pratico su questa fase del capitali-

smo e sulle prospettive sia delle società sviluppate sia di quelle del mondo dell'indigenza e della fame. Se non c'è, cioè, la comprensione strategica di ciò che vuole dire oggi la precarizzazione, di ciò che vuole dire oggi la concreta vita di chi lavora, di ciò che vuol dire oggi la riduzione delle persone, uomini e donne, a pura merce nel processo produttivo, non si potrà lottare per riconquistare la loro dignità e la loro libertà. Si può parlare di pari opportunità. Ma se se ne parla sinceramente allora bisogna sapere che le pari opportunità non sono possibili in questo sistema capitalistico. Sostituire l'idea di eguaglianza sociale con quella di pari opportunità non è semplicemente una diminuzione, ma è un'altra posizione, come ben sa Blair. Non si può scambiare l'eguaglianza politica con l'eguaglianza sociale. La Ri-

voluzione francese nelle sue parole d'ordine non ha mai compreso l'eguaglianza sociale. Semmai alcuni di quei rivoluzionari furono uccisi solo per aver pensato a una cosa di questo genere. Per questo dico che secondo me occorre un'analisi seria dell'attuale fase dello sviluppo capitalistico mondiale e occorre costruire una sinistra che sia in grado di maneggiare questa analisi e contemporaneamente di creare le condizioni per un movimento di massa. Se il riformismo a cui, credo, la conferenza programmatica dei Ds darà conclusione è quello che si legge nei documenti, quel riformismo non pensa alla trasformazione di questa società, ma pensa solo a fare in modo che il sistema non imploda. Una cosa di questo genere la fanno fare meglio altri. Ma non è questo che occorre ai lavoratori e al paese.

# Appendice

*Introduzione di Francesco Garibaldo, direttore Ipl dell'Emilia Romagna, all'iniziativa «La democrazia e l'indipendenza del sindacato nel pensiero e nell'azione di Claudio Sabattini», Bologna, 14 settembre 2005*

---

Come è già stato detto, la Fondazione nasce dall'idea che il pensiero di Claudio sia un pensiero non contingente, altrimenti non avrebbe senso fare una Fondazione. Proprio per questa ragione, introducendo questo dibattito, ho scelto di non ispirarmi al pensiero di Claudio, ma di cercare di ricostruirlo. Quindi questa introduzione è schematica, però le frasi che userò sono citazioni testuali delle cose che Claudio ha detto: ho cercato di fare una raccolta sistematica di come lui, nel periodo tra il 1994 e la sua morte, ha affrontato i temi della democrazia e dell'indipendenza del sindacato. Lo scopo di una ricostruzione fatta così è anche quello di rendere evidente il fatto che talvolta nella discussione una serie di ragionamenti sono andati persi, mentre la ricostruzione anche testuale di quello che ha detto nel corso di quasi dieci anni, sia pure disperso in mille rivoli, è di una tale chiarezza e coesione di ragionamento che permette di poter avviare un dialogo; quando ci si trova di fronte a un pensiero coerente, coeso, che propone un ragionamento, non solo vi è un contributo, ma vi è anche la possibilità per gli altri di dialogare, perché a quel punto vi è una struttura di pensiero con la quale fare i conti, che non è semplicemente di natura episodica.

Il punto di partenza è il concetto da lui usato di «sindacato indipendente», concetto che provocò una furiosa discussione. Vorrei ricostruire con precisione quello che Claudio disse su questo punto e il tema della democrazia che era, per lui, intimamente legato all'idea di questo sindacato indipendente.

Il primo punto che egli sviluppa, sin dalla sua contrastatissima elezione a segretario generale della Fiom, è una preoccupazione costante sul maturare di una crisi sindacale che qualifica come una crisi di natura strategica. «Il rischio è che in un arco di tempo re-

lativamente breve si determini una situazione – come lui disse testualmente – che sia di divorzio tra il sindacato e i lavoratori», un divorzio che «diventerebbe, stando così le cose, inevitabile»<sup>1</sup>.

Questa preoccupazione che lui esprime sin dalla sua elezione a segretario generale della Fiom, nasce da una lettura attenta dei processi di fondo della società italiana dopo gli anni Ottanta. Provo a riassumere il suo pensiero in punti schematici. Il primo è che, per Claudio, è finita l'era dello scambio «per la semplice ragione che non abbiamo più nulla da scambiare»<sup>2</sup> e quindi tutta la politica sindacale degli anni Ottanta basata sulla teoria dello scambio era finita. Questa politica sindacale era finita nel momento in cui un blocco di forze, costituito dal padronato, da un insieme di settori della società italiana e di cui all'epoca Forza Italia si presentava come l'espressione organica, che puntava a un'egemonia complessiva nella società italiana, rendeva questo vuoto particolarmente pericoloso, anche per una ragione che Claudio sottolinea più volte – e riporto una citazione testuale un po' più lunga – e cioè che, contrariamente all'opinione allora molto diffusa, questa situazione italiana non era un'eccezione, non c'era un elemento di singolarità della situazione italiana, c'era naturalmente una peculiarità della situazione italiana. Dice Claudio: «Le grandi società multinazionali puntano chiaramente e spingono nella direzione della costruzione transnazionale di sindacati corporativi aziendali, adatti alle loro esigenze di competizione e di conflitto industriale a livello mondiale»<sup>3</sup>.

Siamo di fronte a una tendenza che riguarda tutto il mondo, non semplicemente a un episodio italiano. Aggiunge Sabattini, con un'espressione molto secca che «la storia del Novecento è finita negli anni Ottanta»<sup>4</sup>. Siamo quindi di fronte a un primo nucleo di pensiero di Claudio molto preciso. Siamo di fronte a una crisi strategica del sindacato che matura dall'esaurirsi in primo luogo di tutto un arco storico, quello del Novecento, che con gli anni giunge a conclusione; in Italia, in aggiunta, con l'esaurirsi di quel tentativo di strategia sindacale degli anni Ottanta basata sullo scambio che non era più in grado di andare avanti. Il tutto di fronte a una forte aggressività politica e sociale del padronato non solo italiano, ma anzi, delle grandi multinazionali.

Claudio aggiunge una nota politica che riporto testualmente: «L'errore più grave del centrosinistra, nei confronti dell'attuale governo, è stato ed è quello di pensare che dalle ultime elezioni e dalla vittoria di Berlusconi ci sia stato semplicemente un cambio di classe politica, per meglio dire di personale politico»<sup>5</sup>. Mi pare di assoluta chiarezza.

Che conclusione ne trae? Cito ancora testualmente: «I presupposti storici che sono stati alla base della costruzione e dello sviluppo del sindacalismo occidentale sono stati messi in discussione, quando non addirittura travolti. Ne consegue la necessità di una nuova proposta di carattere fondativo e strategico»<sup>6</sup>. Su questo punto, sulla velocità del maturare della crisi, c'era ovviamente una discussione anche tra di noi e Claudio era convinto, e alla lunga il suo punto di vista era più giusto, che la maturazione di questa crisi fosse molto rapida, che non si trattasse di una crisi di decenni, ma che si sarebbe consu-

## NOTE

<sup>1</sup> Intervista a Angelo Faccinello, «L'Unità», 28 giugno 1995

<sup>2</sup> *Relazione introduttiva*, Assemblea nazionale Fiom-Cgil, Maratea, 10-11 ottobre 1995

<sup>3</sup> *Documento politico*, Congresso nazionale Fiom-Cgil, Rimini, 17-20 giugno 1996

<sup>4</sup> Conclusioni, Congresso provinciale Fiom-Cgil Bologna, Giugno 1996

<sup>5</sup> Intervista a Frida Nacinovich, «Liberazione», 14 febbraio 2002

<sup>6</sup> Vedi nota 3

mata nel giro di pochi anni. La discussione riguardava il ruolo della Germania; io, per esempio, ero convinto che il processo in Germania sarebbe stato più lento e più lungo; lui era convinto che la Germania fosse alla vigilia di una grave crisi dei suoi equilibri politici e sociali interni. Mi pare che avesse, tutto sommato, qualche ragione.

Da questo primo filone di analisi consegue, secondo Claudio, che «la cosa più urgente è adeguare l'esistenza stessa del sindacato»<sup>7</sup>. Quindi non è solo una questione di una politica piuttosto che di un'altra: il sindacato è di fronte a una questione di sopravvivenza. Il che presuppone una capacità di autonomia e di analisi – cito di nuovo testualmente – «un'idea di società, perché il sindacato è nato su un'idea di società»<sup>8</sup>. Quindi la crisi va affrontata con un'autonomia politica, con un'autonomia di analisi e avendo un'idea di società: questi sono i tre punti chiave che Claudio non si stanca di ripetere; io ho citato alcune sue espressioni, ma si potrebbe fare un'antologia di queste espressioni che egli ripeteva costantemente nell'arco di quest'ultimo decennio.

Per essere ancora più preciso disse una cosa che non è ovvia, una cosa forte: «Si tratta, in sostanza, di costruire un nuovo processo di sindacalizzazione basato sulla democrazia»<sup>9</sup>. Tutti quelli che lo hanno conosciuto bene sanno che in lui l'uso delle parole non era mai casuale, era un uso attento e preciso, l'uso dell'espressione «un nuovo processo di sindacalizzazione» ha un preciso significato: vuol dire che non si tratta semplicemente di cambiare le politiche del sindacato, il sindacato va ricostruito, c'è un processo di risindacalizzazione.

La risindacalizzazione, e anche l'idea di società e di democrazia, devono nutrirsi di un grande realismo e della capacità di comprensione di volta in volta del modificarsi della situazione, cose che lui attribuisce alla possibilità per il sindacato di dotarsi di una capacità autonoma di lettura dei fenomeni sociali, il quale non può essere puramente debitore di altri centri di osservazione, ma deve essere in grado di costruire un punto di vista autonomo. Non sfugge a questa sua riflessione critica una valutazione su problemi come la concertazione, la codeterminazione, tutte cose sulle quali aveva dato un grande contributo nel corso degli anni Settanta. Cosa dice Claudio su questo punto?

La concertazione e la partecipazione sono divenute di fatto «un'ideologia» che prevede «l'obbligo a concludere» come «un'alternativa al conflitto», e nell'ambito di questa concezione «gli interessi dell'impresa vengono considerati ineludibili e generali». E aggiunge: «l'accordo definito nel 1993 per la Confindustria non è più sopportabile [...] esso non esiste più come accordo di concertazione tra le parti»<sup>10</sup>.

Infine voglio presentare il terzo nodo del pensiero di Claudio, quello sulla politica. Vi sono tre sue affermazioni, tra il 1995 e il 1997, di grande chiarezza: «Non esistono ormai più partiti laburisti nell'Europa mediterranea e nemmeno nel Regno Unito. Questo per dire che il problema dell'autonomia non è più la regola di rapporto tra sindacato e partiti politici della sinistra [...] tanto più nel luogo di lavoro»<sup>11</sup>.

Tutto ciò si sposa con un processo in corso di «omogeneizzazione dei partiti che con-

## NOTE

<sup>7</sup> Vedi nota 2.

<sup>8</sup> Vedi nota 3.

<sup>9</sup> *I principi fondamentali dell'unità*, 26 luglio 1995.

<sup>10</sup> Idem.

<sup>11</sup> *Un partito del lavoro, «il manifesto»*, 20 marzo 1997.

siderano l'autonomizzazione della politica come indipendenza dal sociale»<sup>12</sup>. Quindi Claudio riferisce un pensiero di D'Alema, con le sue parole: «La ricomposizione di lavori e soggetti eterogenei non può che essere politica, quella sociale è solo un mito ideologico». Ma allora, commenta Claudio, «arrivare a un sistema politico puro, questa è la tendenza»<sup>13</sup>.

In sintesi si è rotta «l'illusione che da un lato il movimento sindacale avesse il compito della redistribuzione, cioè dei salari, e che, dall'altro lato invece, il partito politico aveva come funzione quella di delineare la nuova società»<sup>14</sup>.

Ecco allora la conclusione logica, articolata in cinque punti:

1. non siamo più nella situazione in cui «essere autonomi voleva dire salvaguardare l'autonomia dell'organizzazione sindacale e della politica contrattuale rispetto ai partiti dei lavoratori che, a loro volta, definivano per tutti la strategia politica generale, fermo restando che l'autonomia dai padroni è sempre stato un fatto costitutivo del sindacato stesso»<sup>15</sup>;
2. ne consegue che l'autonomia non è più sufficiente e «il sindacato deve essere un soggetto politico-sociale»<sup>16</sup>;
3. il sindacato deve cioè avere «un proprio punto di vista sulla società e sulla sua possibile evoluzione. Il sistema di valori in cui crediamo, fondato sulla solidarietà, di per sé non è sufficiente se non c'è una strategia sulla possibile trasformazione della società»<sup>17</sup>;
4. il che significa che il sindacato deve avere la capacità «non solo di rappresentanza, ma di mediazione degli interessi sociali rappresentati»<sup>18</sup> rispetto alle dinamiche sociali, ma ciò è possibile solo se «accetta integralmente la propria parzialità, il proprio essere rappresentante di una parte della società»<sup>19</sup>;
5. muoversi lungo tale direzione implica «il superamento di tutte le concezioni organicistiche e meccanicistiche della società ma anche [...] (di essa) come un sistema aziendale; noi infatti pensiamo che sia da questo confronto/confitto che, volta a volta, possa emergere l'interesse generale del paese»<sup>20</sup> e più in generale Claudio precisa la natura integralmente democratica del suo pensiero affermando: «Credo che una società si evolva fundamentalmente secondo una dinamica che è alimentata dal rapporto tra società civile e società politica. L'importante è che la società civile non sia pensata come luogo esaustivo di tutti i problemi e altrettanto vale per la società politica»<sup>21</sup>.

Siamo quindi giunti a fissare in modo preciso il concetto di indipendenza del sindacato; essa non è autosufficienza ma la pura constatazione dell'esaurimento della storia del Novecento e l'inizio di una nuova fase nella quale il sindacato «e una sinistra all'altezza dei tempi che attraversiamo» debbano rappresentare «integralmente il lavoro, non solo nella sua fase redistributiva, cioè il salario, ma nella sua condizione, nella sua qualità, perché se non rappresenta questo ma rappresenta solo l'aspetto distributivo, non può in nessun modo costruire una coalizione all'altezza dell'attuale potere capitalistico e non è in grado di confliggere sul serio col capitalismo»<sup>22</sup>.

## NOTE

<sup>12</sup> Vedi nota 9.

<sup>13</sup> *Una nuova confederalità*, «Rassegna sindacale», n. 36 del 16 ottobre 1995.

<sup>14</sup> Presentazione del libro *La restaurazione italiana*, Reggio Emilia, 1 dicembre 2000.

<sup>15</sup> Vedi nota 4.

<sup>16</sup> Intervista a Gabriele Polo, «Il manifesto», 8 ottobre 1999.

<sup>17</sup> Vedi nota 12.

<sup>18</sup> Vedi nota 9.

<sup>19</sup> Idem.

<sup>20</sup> Idem.

<sup>21</sup> Vedi nota 12.

<sup>22</sup> Vedi nota 13.