

Comincia una nuova stagione per l'iniziativa del sindacato

Di quale svolta c'è bisogno dopo le difficoltà di questi anni? - C'è chi vuole ridimensionare il ruolo dei consigli e chi chiede di dare loro più spazio. Il sistema di elezione dei delegati. Il nodo del controllo dei processi di ristrutturazione. Parlano dirigenti CGIL, CISL, UIL

Dopo l'accordo una strategia per l'unità



Fra il dicembre del 1969. Nelle stanze del ministero del lavoro a Roma, in via Flaminia, si firmava il contratto dei metalmeccanici, si apriva una fase nuova per il movimento sindacale. Sono trascorsi quattordici anni e in quelle stesse stanze — passando da Carlo Donat Cattin a Vincenzo Scotti — si firma un protocollo d'intesa molto ampio, dopo due anni di dibattiti laceranti nel corpo stesso del sindacato, dopo un duro scontro sociale e politico. L'obiettivo della Confindustria (tagliare i salari reali, ridurre il movimento dei lavoratori, ripristinare un vecchio meccanismo di scala mobile, ottenere una rinviata politica capace di unificare CGIL, CISL, UIL, annullare i contratti non passati, ma grado i molti appoggi politici, a cominciare da quello offerto dalla Dc. Ed ora cominciano le letture diverse. Accordo storico, patto sociale, politica dei redditi, ma dello scambio politico, fine del sindacato di opposizione affermazione del sindacato di governo. Le definizioni si sprecano. Tutti sono d'accor-

do sul fatto che nel sindacato non può rimanere tutto come prima. C'è un grande bisogno di rinnovamento. Ma come? Guido Baglioni, uno dei padri spirituali della Cisl, di Carmi, sente quel protocollo molto vicino alle esperienze del '69. Svezia, soprattutto con «la formalizzazione ed il riconoscimento del ruolo e del potere delle centrali confederali», con la conseguente necessità di controllo sulle strutture sindacali di livello inferiore per l'osservanza dei vincoli dovuti alla logica dello scambio. Ma anche Baglioni, giunto a questo punto, sente la necessità di un superamento di «limiti od omissioni dell'accordo». Sono quelli rappresentati in primo luogo da un ventitato blocco per diciotto mesi della contrattazione integrativa. Le innovazioni «sostanzialmente tendenti alla centralizzazione», dice Baglioni, esigono «come un correttivo fisiologico, la salvaguardia della consistenza sindacale a livello aziendale». E questo il punto centrale della discussione riaperta nel movimento sindacale: quale ruolo per il

sindacato in fabbrica, su quali obiettivi, quale futuro per i consigli? — consiglia di fabbrica — sottolinea Piero Craveri, un studioso vicino alla Uil, così come è oggi non può rappresentare nessuna delle culture presenti nella CGIL, nella CISL e nella UIL. «C'è bisogno di una svolta. Molti però — o così almeno appare rileggendo ad esempio le numerose interviste rilasciate da Giorgio Benvenuto in questi giorni — pongono questa esigenza partendo da una specie di esaltazione di quelli che nel protocollo d'intesa appaiono come punti di arretramento e cioè le formulazioni — tutte da precisare — sulle linee governative di riforma del mercato del lavoro (le chiamate nominative). E una operazione ideologica», osserva Fausto Bertinotti, segretario della CGIL piemontese. Ha una conseguenza grande: un sindacato centralizzato, la fine e non la riforma dei consigli. E dentro questa ipotesi il nuovo sindacato c'è l'affidamento di un obiettivo che oggi può ridiventare davvero prioritario, quello dell'occu-



pazione, ai padroni, alle autorità costituite. Sentiamo infatti, in tutta questa euforia — osserva Bertinotti — sulla liberazione delle imprese da licci o laccioli (la libertà di assumere con le chiamate nominative, il ventitato blocco della contrattazione aziendale) un progetto di delega su scelte decisive relative all'occupazione, al controllo dei processi di ristrutturazione. Un progetto che, allora, non ha più bisogno di consigli di fabbrica — rinnovati o no — ma solo di rappresentanze confederali nelle aziende, ambasciatori di una specie di potenza centrale.

È questa la svolta? E non c'è invece bisogno di una svolta esattamente contraria? «Occorre ripensare l'intera strategia del sindacato — ammette Alfiero Boschi, segretario della Fim veneta — Credo allora che se su livelli di reddito si decide sempre di più al centro, sia necessario riconquistare uno spazio di intervento per le categorie e per i consigli, affrontando dal nostro punto di vista i nodi della professionalità e della produttività». E bisogna saper riprendere l'attività di controllo sulle ristrutturazioni, sulla programmazione settoriale, sul governo del mercato del lavoro, sui piani di impresa nelle singole aziende».

Anche perché l'«svolta» (la delega agli imprenditori nel mercato del lavoro, nei mutamenti produttivi) avrebbe come ulteriore conseguenza una rottura drammatica del sindacato — sottolinea ancora Bertinotti — con i lavoratori in cassa integrazione, con le masse ingenti dei disoccupati. Segnali in questo senso già vengono dal sindacato, osserva Fausto Bertinotti. «Il problema è quello di rimettere in piedi una ipotesi di riunificazione del fronte del lavoro, il nocciolo dell'ultimo Congresso nazionale del Cgil, sofferto dalle lunghe diatribe sul costo del lavoro. Superando le separazioni — avverte il segretario della CGIL piemontese —

anche nel sindacato. È possibile pensare ad esempio ad un innesto dei consigli nelle strutture di direzione del movimento sindacale, le ultime esperienze hanno anche visto assegnare agli organismi di base una specie di ruolo di pressione nei confronti di vertici che vivevano — in certi momenti — una minaccia di spietata rottura. Una scabiosa ipotesi di rottura. Uno scabioso ipotizzare — aggiunge Rastrelli — una composizione mista dell'organizzazione sindacale di base: una parte di delegati eletti dai lavoratori e una parte designati dalle Confederazioni. L'importante è che il Consiglio così formato rimanga l'unico rappresentante contrattuale».

È senza così congelare l'attuale situazione che tra gli impegni importanti assunti dal governo c'è anche quello di «introdurre in tutte le leggi di programmazione industriale attualmente in vigore una norma che prevede l'avvio di forme di contrattazione sindacale su nuove forme di processi di ristrutturazione o di rinnovamento tecnologico o finanziario della collettività. E questo anche per quanto riguarda la contrattazione di nuove forme di organizzazione del lavoro e di nuovi regimi di orario». Così come non si potrà frenare «la contrattazione di tutte le forme di remunerazione collettiva a trasformazioni produttive, a introduzione di nuove tecnologie». Inoltre «ogni politica padronale di aumento degli assegni o dei premi individuali di merito comporta un'operazione di contrattazione sindacale per il movimento sindacale una iniziativa adeguata, per la loro immediata generalizzazione».

Non è dunque nato il sindacato della fregata in questo gennaio del 1983, quattordici anni dopo l'autunno caldo, ma un sindacato che può ora affrontare con più audacia — dopo il logorante contrasto sul costo del lavoro — compiti nuovi e più ambiziosi, gli obiettivi reali che pesano nella crisi.

Bruno Ugolini

MILANO — Prima di tutto hanno fatto i conti. Letto attentamente il testo dell'accordo sul costo del lavoro e sulla nuova normativa per le imposte dirette sui redditi da lavoro, sono stati calcolati gli effetti della scala mobile «raffreddata» sui salari, si è fatto il raffronto con cosa sarebbe successo se — nella migliore delle ipotesi — tutto fosse rimasto come prima. Il tutto è stato tradotto in cartellini e tabelle che vengono illustrati regolarmente nelle assemblee dei lavoratori. Così alla Philips di Monza, uno dei punti di forza della multinazionale dell'elettronica civile nel nostro Paese, si è avviato il dibattito fra operai e impiegati. Le conclusioni positive delle assemblee — molta attenzione quando si illustrano i termini dell'accordo, pochi interventi, persino qualche applauso nel corso della relazione introduttiva («Ed è difficile prendere applausi di questi tempi») — dice un delegato — «non che in questo stabilimento i conti tornano e l'accordo passa. E ora cosa succederà? Come ci si prepara in questa fabbrica costipata — una azienda metalmeccanica, in un settore, quello dell'elettronica civile, in continua trasformazione, un punto importante alla periferia dell'impero di una grossa multinazionale — come ci si prepara, dicevamo, allo scontro con la Federmeccanica per il rinnovo del contratto? Ci sono nuovi spazi per la contrattazione nazionale e per quella nelle aziende? Accanto alla questione del costo del lavoro, il sindacato può tornare a fare il suo mestiere in fabbrica per governare processi di ristrutturazione che ogni giorno mettono in discussione gli interessi dei lavoratori?»

Come l'esecutivo del C.d.F della Philips di Monza discute l'impostazione della vertenza con la Federmeccanica. Gli spazi per la contrattazione aziendale - L'obiettivo dell'eliminazione delle sospensioni a zero ore

Ora si prepara in fabbrica lo scontro sul contratto

sono stati aperti — dice Cosimo De Palma —. Stiamo ancora valutando i risultati politici dell'accordo sul costo del lavoro. E non possiamo non fare i conti con la paralisi del sindacato che è durata per quasi due anni, con il nostro immobilismo, mentre cresceva da parte dei lavoratori la diffidenza e la sfiducia. Importante è aver concluso un modo dignitoso tutta questa partita, con un movimento forte, in piedi». «Si chiude una fase di accerchiamento — dice Gianni Dossi —. L'accordo ha certo dei limiti rispetto alle aspettative, ma sarebbe un errore fare una valutazione «certosina» del più e del meno. Il valore politico sovrasta di gran lunga i singoli aspetti. Usciamo da una fase difensiva, di discussioni anche laceranti per avviare, grazie anche alle lotte di queste ultime settimane, una fase di «riconciliazione» dal basso. Non c'è solo il lessico sindacale comune in queste due distinte dichiarazioni sul «dopo accordo» — una più condizionata dalle difficoltà passate, l'altra più proiettata sulle scadenze future, prima fra tutte quella per il rinnovo del contratto. Al di là della volontà dei singoli delegati, oggi c'è una sorta di «costrizione» a ragionare sul dopo accordo in termini non più concreti, partendo dall'analisi di una situazione ben determinata c'è la

lavoro dell'occupazione, i processi di ristrutturazione. Al di là dei giudizi spesso viziosi da posizioni ideologiche, è su questioni specifiche che oggi ci si deve misurare. «Negli anni 80 — dice Gianni Dossi — vedremo tante e tali trasformazioni che chiameremo in causa la nostra capacità di iniziativa e di controllo dei processi di ristrutturazione. Dovremo sapere affrontare questi problemi nuovi senza imbarazzo né rigidità, in caso contrario segheremo il nostro fallimento, perché non riusciremo a difendere gli interessi reali dei lavoratori».

L'esempio negativo è a portata di mano. L'anno scorso la Philips si è dichiarata disponibile a pagare un supplemento di cottimo a chi avesse garantito una certa produzione individuale. «Non abbiamo capito che i lavoratori avevano delle reali esigenze salariali» — dice Dossi — abbiamo «idrolizzato» la risposta, dicendo no al cottimo e lasciando in fatti mano libera all'azienda. Il risultato: ogni il cottimo viene contrattato individualmente dal singolo lavoratore con il capogruppo. Contemporaneamente un processo di ristrutturazione profonda sia nei processi produttivi che nel prodotto ha portato in pochi anni al raddoppio della produzione e al dimezzamento degli organici, con la sospensione a zero ore di parecchie decine di operai.

«Oggi — è sempre Dossi a parlare — anche gli accordi sulla cassa integrazione che abbiamo stipulato con l'azienda possono essere ricontrattati sulla base dell'intesa sulla riduzione dell'orario e l'utilizzo della cassa integrazione per riassorbire gli esuberanti e eliminare le sospensioni a zero ore». E sul piano salariale il solo controllo di quella massa di danaro che il padronato è disposto a erogare unilateralmente, apre margini niente affatto esigui alla contrattazione per ridisegnare figure professionali create da nuove forme di organizzazione del lavoro e per recuperare a vantaggio dei lavoratori la maggiore produttività. Tutto questo richiede un sindacato all'attacco, fortemente collegato con gli operai, gli impiegati, i tecnici, capace di interpretare le giuste esigenze e di tradurle in obiettivi, rivendicazioni precise. Una condizione indispensabile, questa, anche per battere resistenze del padronato che si preannunciano già insidiose e forti

«Ora che il capitolo del «costo» è chiuso, apriamo quello del «lavoro». Venerdì 28 gennaio, sul traballante palchetto arrangiato in fondo al piazzale del Cantiere navale di Palermo, gremito come conviene alle grandi occasioni, l'operaio che parla dell'accordo non si perde né in risentimenti né in chiacchiere. «I conti — dice — ce li siamo fatti, e non ci perdiamo, con buona pace di quelli che volevano farci restituire soldi e potere. Ma abbiamo difeso la giusta paga per chi ce l'ha oggi e l'avrà domani. E a molti di noi chi la garantisce? E ai nostri figli che andiamo a dire: di stare buoni perché hanno aumentato gli assegni familiari?». Ernesto Miata, segretario della CGIL siciliana, ricostruisce il mosaico dell'assemblea con il sollievo di chi trova tutte le tessere al posto giusto.

Il voto quasi unanime dei tremila del Cantiere navale non è stato affatto scontato. Fino all'ultimo, quegli operai hanno avuto tanta rabbia in corpo, per essere stati bersagli delle infuocate accuse di «massimalismo», solo perché nei giorni caldi dello scontro sociale erano usciti tutti dalla fabbrica per protestare in ogni angolo della città, dalla stazione al corso principale. «Non lo nascondo, in quei giorni — racconta Miata — c'era l'atmosfera di lotta con il sindacato. Ma come, dicevamo, quando sciopera il medico, il doganiere e il pilota nessuno parla di ordine pubblico, e noi dovremmo subire tutto? Vedevano nel sindacato il classico manovratore del tram che non deve essere disturbato. E loro volevano contare, volevano far sapere che dietro l'attacco alla scala mobile c'era già un taglio pauroso alla base produttiva».

L'accordo spiana la strada del recupero e del consolidamento del rapporto di fiducia con i lavoratori ma anche con quelle masse di popolo che in tante occasioni si sono sentite rappresentate nella politica di cambiamento del sindacato. «A condizione — avverte Miata — che, insieme, riusciamo a darci una strategia di sviluppo, a fare i conti con tutto ciò che nel protocollo d'intesa non c'è, e che in tutto il Sud serve come il pane e l'acqua: gli investimenti pubblici, il risanamento finanziario e produttivo, la programmazione». Dietro questi titoli ci sono le cifre drammatiche della disoccupazione, dappertutto a due numeri (dal 15 al 20%) e con punte vertiginose in alcune aree della Campania e della Calabria.

Non c'è nessuna ripresa spontanea della domanda, tanto de-

A colloquio con dirigenti sindacali del Mezzogiorno - Disoccupazione tra il 15 e il 20% con punte gravissime in Campania e Calabria - Investimenti e programmazione - «Sofferenza» per il punto dell'accordo sul collocamento

«Nel Sud apriamo il capitolo del lavoro»

cantata da De Mita, che possa far fronte a un bisogno così enorme di lavoro. Né il problema si risolve scrivendo su qualche foglio regole nuove per un mercato del lavoro così asfittico. La realtà è un'altra: da Priolo a Ottana il lento ma inesorabile ridimensionamento delle produzioni di base, volano dell'industrializzazione alla fine degli anni Sessanta, senza riconversioni concrete si scarica sul resto della struttura produttiva, immobilizza le stesse potenzialità di ripresa, appesantisce un mercato del lavoro (di per sé claudicante) con migliaia di figure sociali anomale come i cassaintegrati.

A Gela ci sono 700 lavoratori in cassa integrazione speciale che da 5 anni attendono un nuovo lavoro nelle opere pubbliche alternative. E così a Brindisi, a Porto Torres e in tutti quei poli chimici del Sud travolti dall'avventura dei vari Ursini, Rovelli e Ceis. Che fine fa, adesso, quel provvedimento legislativo, viene finalmente attuato, in modo da soddisfare anche l'«altra» immensa domanda di lavori di pubblica utilità, oppure viene spiontato da nuove norme, «valde sicurezza» nelle aree del Nord, dove la mobilità è possibile dall'offerta più ampia di posti di lavoro, ma che sarebbe assurdo generalizzare: nel Sud rischiano di essere semplicemente liberatorie di piccoli politici e socialisti, una copertura alle pratiche clientelari. Quel punto dell'accordo sul

mercato del lavoro è vissuto con «sofferenza» (come si dice in gergo) dal sindacato meridionale, perché si scontra tanto con le esigenze di sviluppo quanto con la necessaria azione di moralizzazione dei gangli vitali della struttura produttiva. In Campania, ad esempio, sono stati conquistati strumenti nuovi per il collocamento che introducono finalmente criteri di trasparenza e di bisogno per le assunzioni nelle imprese come negli enti locali. «È stata una battaglia vinta con la camorra» — dice Silitano Ridi, segretario generale della CGIL regionale — dopo un anno e mezzo di minacce e intimidazioni». Anche questo anticipo di riforma comincia a funzionare (è stata costituita l'agenzia, formata la graduatoria unitaria di chi ha diritto al lavoro, stipulate le prime convenzioni con le aziende che operano per la ricostruzione, avviati al lavoro, con la chiamata numerica, giovani che hanno capacità e meriti). Tutto rischia di essere svuotato dalle chiamate nominative. «Stiamo facendo piazza pulita — insiste Ridi — delle bande camorristiche che con le false assunzioni nell'edilizia e nell'industria alimentare truffavano lo Stato di decine di miliardi con i più disparati trucchi dell'assistenzialismo. Ma questa legge viene buttata all'aria, non solo si restituisce il mercato del lavoro al libero arbitrio della camorra e delle clientele politiche, ma si mette un'altra

pialla al piede della ricostruzione e della finiseca. E questo non possiamo permetterlo. Nessuna rassegnazione, quindi. Anzi è già lotta. All'Arna di Pianodardo, lo stabilimento Alfa-Nissan che sta per cominciare l'attività produttiva, la direzione aziendale pretende mano libera nelle 700 assunzioni (comprensive delle lavorazioni in mobilità dall'Alfasud a Pomigliano), ma i sindacati della Valle del Sabato e i sindacati hanno organizzato la mobilitazione dei disoccupati e degli occupati contro ogni sopruso.

Dalla Campania alla Puglia. «Credono forse di sbaraccare il caporalato con le chiamate nominative?», incalza l'anonimo segretario generale della CGIL regionale. «C'è un detto dei nostri braccianti: «È come la camicia di Cristo». Cioè non c'è niente che serve a scongiurare questa piaga feudale. E invece si può farlo funzionare davvero il collocamento, con strumenti nuovi che servono a controllare e a contrattare le occasioni di lavoro. Quelle che già ci sono e quelle che si debbono creare. Perché il Sud resterà con la «camicia di Cristo», esposto alle intemperie della crisi, senza la «maglia» protettiva di una politica dell'occupazione».

Dinanzi alla Regione Basilicata, subito dopo l'accordo, sono comparse tre roulotte, striscioni e cartelli degli operai della Litichimica di Tito per ricordare al ministro del Lavoro, Scotti, che deve ancora tirare fuori dai suoi cassetti le 15 pratiche di nuovi insediamenti industriali e le relative delibere di finanziamento che servono a far decollare, con 4.000 occupati, il piano straordinario per il lavoro in questa regione prostrata dal terremoto.

A Cagliari, invece, i diecimila chimici che venerdì scorso sono tornati in piazza hanno parlato al ministro De Michelis. Lo hanno visto presentarsi puntuale all'appuntamento con la firma dell'accordo sul costo del lavoro, ma poi lo hanno ritrovato nel suo ufficio abbandonato al gioco di perdere del toto-nome, anziché preoccupato di far rispettare alle partecipazioni statali gli impegni solenni di programmi e investimenti (nella chimica, nell'elettronica, nella cantieristica, nell'elettronica) seminati a piene mani nel suo giro per le «sette chiese della crisi del Sud».

E questo il dopo-accordo nel Mezzogiorno: una grande spinta sociale che strappa alibi e veli di comodo.

Pasquale Casella

Bianca Mazioni