

# Come cambia il sindacato

## Proposte, idee e progetti per il rinnovamento della politica rivendicativa e dell'organizzazione

### Confronto tra delegati e Trentin: una nuova solidarietà di classe

Il movimento sindacale è stato come imprigionato per due anni in una faticosa discussione sul costo del lavoro. L'accordo del 22 gennaio dovrebbe veder chiudere questa fase, anche se la partita dei contratti ha imboccato un tunnel di cui non si vede ancora la fine. Ma CGIL, CISL e UIL sono impegnate, già in queste settimane, a progettare il futuro, a superare ritardi e difficoltà. La discussione aperta intreccia due questioni: una nuova politica rivendicativa fondata su obiettivi capaci di unificare il mondo del lavoro; strumenti organizzativi — dai Consigli a nuove strutture del patto federativo — adeguati. Qualcuno definisce questo crogiolo di proposte e intenzioni, una vera e propria riforma o rifondazione del sindacato. C'è un grande bisogno, innanzitutto, di conoscenza delle novità intervenute nei processi produttivi. E c'è bisogno di chiarezza su un punto centrale della strategia sindacale per gli anni ottanta. C'è infatti chi ha fatto derivare dal maxi-accordo del 22 gennaio una ipotesi, per il futuro, di innesco molto centralizzate. I consigli, in questa indicazione, finiscono con il divenire solo un appendice del sindacato, con un puro ruolo di manovranza. Ma non è forse la crisi stessa, la segmentazione della società, i vasti processi di ristrutturazione, le fabbriche automatizzate con operai diversi dai tradizionali operai-massa, a spingere verso una politica rivendicativa molto decentrata — con strumenti organizzativi idonei — capace, da qui, di guardare alto, verso le scelte di politica generale? Sono lemi discussi in queste pagine e in primo luogo nell'incontro tra Bruno Trentin e alcuni delegati.



Un sindacato che vuole ricostruire una solidarietà di classe e perciò tenta di trasformare la propria attuale organizzazione. È un po' il succo di oltre due ore e mezzo di fido dialogo tra Bruno Trentin, segretario della CGIL, Alessandro Griffini, elaboratore della ricerca presso il Centro ricerca energia della Casaccia, Nicola Mangarella, dirigente del sindacato edili della Puglia, Franco Fulginiti, delegato della fabbrica tessile Cantoni di Legnano (Milano), Giulio Gino, delegato della Fiat. Il confronto avviene due mesi dopo l' accordo Scotti, mentre è ancora aperto lo scontro per i contratti e con l'avvio di una discussione sulla riforma, appunto, del sindacato.

**GRIFINI** — La struttura dei Consigli va ancora bene, ma bisogna saperla adeguare alle esigenze nuove, alle nuove figure professionali. Il sindacato riesce a rispondere solo parzialmente. Il nostro contratto avanza buone risposte per quanto riguarda il tema delle professionalità, ma lo trovo in contraddizione con l'intesa raggiunta nel parastato dove ci si sa ancora troppo sui meccanismi automatici di anzianità.

**TRENTIN** — Sono stati però ridotti rispetto al passato.

**GRIFINI** — Resta il fatto che noi dobbiamo fare i conti con lavoratori di tipo nuovo. Penso ai computeristi dell'INPS, ad una forza lavoro molto più responsabilizzata rispetto a prima, ad un potere individuale superiore che non si riesce ad aggregare collettivamente. E spesso costoro cercano strade proprie, per accordi con la controparte.

**FULGINITI** — Anche per noi alla Cantoni è difficile collegare la contrattazione di reparto, dove spesso i lavoratori si rifugiano nella salvaguardia del proprio orticello e le questioni più generali poste dalle ristrutturazioni, attraverso un positivo rapporto con tecnici e impiegati. La nostra produzione è stata molto decentrata, ma il sindacato, se è riuscito a compiere un lavoro di consenso delle nuove realtà, non ha fatto però molti passi avanti nell'organizzazione di questi lavoratori occupati nelle piccole aziende. La riforma organizzativa di cui si parla dovrebbe anche dar luogo a un

maggiore investimento di uomini e mezzi nel settore del decentramento produttivo.

**MANGARELLA** — Il movimento di lotta che si è sviluppato con grande energia prima dell' accordo del 22 gennaio, anche nel Mezzogiorno, anche in Puglia (penso alla imponente manifestazione di Taranto) ha rappresentato non solo una risposta alle voglie di rinvicina perseguite da settori del padronato e del governo, ma anche una domanda, un bisogno. È stato un errore enfatizzare poi quell' accordo sostenendo che ormai i contratti erano fatti; semmai bisognava insistere nella contestualità tra innesco sul costo del lavoro e contratti. Quel movimento ha comunque espresso una domanda di democrazia, e una domanda di riunificazione del mondo del lavoro, soprattutto nel Mezzogiorno. La Puglia era definita da qualcuno la California del Sud, ora l'apparato industriale si va ridimensionando, cadono antiche certezze. Occorre partire da qui con un progetto complessivo per delineare il sindacato del futuro.

**GIULIO GINO** — Appunto. Vogliamo rinnovare il sindacato, ma per fare che cosa? I problemi sono quelli del lavoro, dell'occupazione. L' accordo del 22 gennaio ci dà più forza per poter impostare una linea nuova. Le ristrutturazioni, le nuove tecnologie pongono l'esigenza di rivendicazioni adeguate. Che cosa è oggi la coscienza di classe? Gli operai americani possono essere definiti classe operaia? Io dico di no perché non si fanno carico dei disoccupati. Partiamo dalle novità: non esiste più il gruppo omogeneo, ad esempio alla linea Uno della Fiat c'erano 40 operai e un delegato. Sono rimasti tre operai, ma non sono più quelli di prima; controllano la macchina che lavora. Prima controllavano i tempi, magari la contrapposizione con le gerarchie aziendali. Esistono figure professionali come i collaudatori sparsi su tutto il ciclo produttivo. Cambia la fabbrica e deve cambiare anche il modo di eleggere il consiglio. Non bastano più posti agli impiegati. Spesso nel passato avevamo impiegati che erano più operai degli operai; non portavano nel consiglio i problemi degli uffici. Sono per l'elezione su scheda bianca, ma nessuna ipotesi è scartabile. La resistenza dei padroni sui contratti mira anche ad impedire al sindacato

una seria azione di rinnovamento. Ma le prospettive sono, credo, di ripresa della lotta alla Fiat, anche se gli scioperi per i contratti vanno male perché lo sciopero, con la cassa integrazione dilagante, diventa un'arma spenta. Ma per ripartire nell'iniziativa bisogna riprendere il controllo di ciò che avviene in fabbrica.

**TRENTIN** — È importante che venga battuto il pericolo, come qui si è fatto, di separare le necessarie misure organizzative dai contenuti di una nuova politica rivendicativa. L' accordo del 22 gennaio ha dato un colpo al disegno di rinvicina della Confindustria, ma è stata una illusione pensare che con quell'intesa centralizzata si risolvesse tutti i problemi dei lavoratori. C'è la resistenza degli imprenditori, segno anche di una loro lotta interna. Ma ora comprendiamo tutti meglio che quella innesca stabiliva solo alcune linee guida. Certi problemi come l'inquadramento professionale e i riduzioni di orario, la riforma del mercato del lavoro non potevano e non dovevano essere risolti in un accordo centralizzato. A maggior ragione esso non può risolvere le questioni riferite alle realtà aziendali, ai processi di ristrutturazione di cui abbiamo perso il governo. La via della centralità non può essere la soluzione totalizzante. Un progetto di riunificazione del mondo del lavoro passa appunto dai luoghi di lavoro, dal territorio, non verrà mai realizzato in un ministero.

**GIULIO GINO** — Allora la discussione si sposta sui contenuti. Come rispondiamo alle questioni poste dai processi di ristrutturazione? Come riprendiamo in mano la difesa delle condizioni di lavoro? Come difendiamo l'occupazione? Come rappresentiamo i lavoratori esclusi e come tuteliamo le aree decentrate?

**TRENTIN** — Occorre individuare obiettivi in grado di ricostruire una solidarietà di classe. Cosa è stato se non un atto di solidarietà di classe l'esperienza pur discutibile dell'egualitarismo negli anni '70? Cosa è se non solidarietà l'obiettivo non ancora realizzato di rivalutare la professionalità anche in termini salariali? È necessario assumere obiettivi, priorità, con la consapevolezza che nel vantaggio di un numero anche ristretto di lavoratori vi è un tornaconto per tutti in

termini di potere. La difesa dei lavoratori licenziati a suo tempo è stata la difesa di tutti. Non abbiamo fissato obiettivi e priorità, dieci anni fa, attraverso unanimismi facili. Invece, proprio nel più recente passato, abbiamo ripiegato su una specie di sommatoria delle richieste, invece che su priorità unificanti e questo ha dato all'avversario di classe la possibilità di scomporre, di scegliere.

**MANGARELLA** — Ora è necessario ricostruire una politica rivendicativa.

**TRENTIN** — La difesa della professionalità è un tema di solidarietà di classe; così il superamento del ricorso alla cassa integrazione a zero ore anche in un reparto, anche in un'area, attraverso la redistribuzione del lavoro è una politica di riduzione degli orari compensata magari da un aumento dei turni, da una diversa utilizzazione delle capacità produttive, da momentanee rinunce sul piano salariale; così avviando processi di mobilità nel territorio.

**FULGINITI** — Ma il sindacato è preparato?

**TRENTIN** — Questi obiettivi unificanti portano a constatare le debolezze organizzative del sindacato. Le strutture sul territorio sono realizzate spesso sulla carta. Occorre adottare metodi magari empirici, collegati a realtà oggettive: iniziative collegate alla presenza di bacini di mano d'opera, ai distretti industriali, alle unità sanitarie dove è possibile sviluppare iniziative, contrattazioni, fino a forme di contrattazione integrativa ad esempio per le piccole aziende (una strada del resto avviata dai tessili). Gli stessi Consigli di fabbrica debbono articolarsi laddove si decide e si contratta. Esistono poligoni professionali, anche numericamente modesti, ma essenziali per la vita del Consiglio. Occorre garantire loro la possibilità di contare, discutere, elaborare. È possibile ipotizzare Consigli che garantiscano la composizione sindacale dei delegati ed essere nello stesso tempo l'espressione diretta della grande massa dei lavoratori. Una soluzione può essere intravista attraverso una quota di delegati eletta dagli iscritti ai tre sindacati, con una soluzione che tuteli le componenti, senza ridurre il Consiglio ad una commissione interna. Ma tutto questo ha un senso se pensiamo ad una struttura unitaria del movimento sindacale che ha di fronte compiti accresciuti e non ridotti, come può pensare chi teorizza scelte totalizzanti di centralizzazione.

**GIULIO GINO** — C'è chi sostiene che i delegati non sono preparati ai compiti nuovi e che occorre solo un sindacato esterno attrezzato. Non sono d'accordo. Noi abbiamo un grande patrimonio di esperienze di elaborazione alla Fiat, come Consiglio.

**TRENTIN** — A volte, è vero, questo patrimonio, questa capacità è venuta meno, per la mancanza, appunto di obiettivi unificanti. È prevalsa la logica del si veda chi può. Nessuno pensa comunque a forme di autarchia culturale dei consigli. Le esperienze del passato sull'ambiente di lavoro, per fare un esempio, le abbiamo condotte con il contributo di esperti anche esterni. Oggi, nelle ristrutturazioni, a confronto con le nuove tecnologie, dobbiamo saperci aprire a molteplici contributi, a condizione che rimanga primario il consenso, la convalida dei lavoratori. Un sindacato esterno ha la possibilità di condizionare le scelte dell'azienda, se ha la possibilità di verificare che cosa vuol dire quel processo di ristrutturazione dentro la fabbrica. In questo supporto tutto si vanifica. È un problema che si pone in tutti i paesi industrializzati. È il problema vero con il quale deve fare i conti la sinistra in Francia, per fare un esempio. Tanto le riforme avviate in quel paese — sugli orari, sui diritti sindacali — tanto una politica di austerità necessaria per difenderci dalle spazzate e dalle battute di poggiare su una partecipazione critica e autonoma dei lavoratori organizzati.

**GRIFINI** — La CGIL aveva lanciato, a questo proposito, una proposta interessante: il piano di impresa. Ma sono le controparti le prime a non programmare. Le ristrutturazioni avvengono a spizzichi e bocconi secondo le convenienze del momento e le opportunità politiche.

**MANGARELLA** — Non è vero che il sindacato non ha fatto nulla nei processi di ristrutturazione. A Taranto c'è l'esempio dell'Italider con una classe operaia che ha saputo impugnarne la bandiera dell'efficienza. Ma non hanno tradotto in uno stato problemi posti dal sindacato esterno, ma dai consigli. I consigli non possono dunque essere considerati come i manovali del sindacato. Ma lo voglio porre un altro tema: la formazione dei gruppi dirigenti del sindacato, il problema delle cooptazioni, dei dossaggi esasperati. Sono cose che determinano un silenzio di allentamento dell'impegno sindacale e politico.

**FULGINITI** — Ribadisco a questo proposito la mia tesi: occorre sgonfiare certi apparati; portare più uomini, dirigenti, funzionari nelle zone, nei territori. Le nuove tecnologie producono esuberanza, hanno bisogno di poggiare su una partecipazione critica e autonoma dei lavoratori organizzati.

**TRENTIN** — Siamo discutendo nuove regole di democrazia. Esistono anche i problemi qui accennati relativi alla formazione dei gruppi dirigenti. La prassi meno diffusa di cooptazioni rischia di non trovare una verifica democratica, una legittimazione. La elezione con voto segreto come scelta rigorosa può essere sperimentata e la CGIL può fare qualche passo avanti in questo senso. C'è tra l'altro la questione di coloro che nel sindacato, nella CGIL, non hanno tradotto in un'azione di partito il loro impegno. C'è in rischio che gli iscritti alla CGIL siano di fatto di due categorie. Chi non è iscritto ad un partito rischia di essere escluso in partenza, per una legge non detta, nella formazione dei gruppi dirigenti. Occorre fare in modo che il ricambio dei gruppi dirigenti avvenga senza le esclusioni sollecitate da questo meccanismo elettorale occulto.

**FULGINITI** — Purché dal vertice non continuino a calare divisioni politiche sulla base.

**TRENTIN** — Nella riforma organizzativa che pensiamo, è necessario evitare fenomeni di lottizzazione politica. È importante che i delegati siano perciò frutto di elezioni e non di scelte burocratiche esterne, attraverso una legittima competizione sui programmi e non per designazione. Eviterei perciò di accedere a meccanismi elettorali che in qualche modo ritornino alle esperienze delle commissioni interne. Soprattutto nella fase finale le elezioni per le commissioni interne avevano dato luogo infatti a divisioni basate soprattutto su fedeltà a schieramenti e non ai programmi, schiacciando ogni possibilità di selezionare i migliori. Sarà molto importante definire regole precise di democrazia interna, uscendo da una logica in cui ci siamo impastoiati. È la logica del plebiscito in cui si è espressa una partecipazione passiva, sia quando si approvava, sia quando si respingeva.

**MANGARELLA** — È il nodo della democrazia sindacale.

**TRENTIN** — Ora siamo chiamati a passare da una democrazia plebiscitaria, tipica dei periodi di crisi, ad una democrazia più dialettica, ma in cui si decide. Il '68-'69 non sono stati anni di unanimismo facile, ci siamo divisi sui problemi, con maggioranze. Una linea rivendicativa capace di unificare passa attraverso scelte sofferte di maggioranza, con regole non rigorose di democrazia. Tutto questo presuppone che i consigli riconquistino una capacità di proposta. Non possono essere i manovali del sindacato e neanche il tramite di proposte di carattere nazionale.

### Le tappe proposte da CGIL, CISL e UIL per la riforma

ROMA — Patto federativo, democrazia, strategie sindacali. Che cosa non funziona, dove bisogna cambiare? Le prime risposte operative verranno dalla riunione unitaria dei consigli generali convocata per giugno. Intanto le conferenze hanno fissato una serie di appuntamenti per arrivare a quella data con idee e proposte precise. Ecco le tappe della «rifondazione».

CGIL — Ha aperto il dibattito al suo interno con due riunioni del direttivo. Il 21 e il 22 aprile si terrà un esecutivo con la partecipazione di economisti ed esperti esterni. Al centro di questa riunione il tema dell'occupazione, considerato «una priorità assoluta». Il 23 e il 25 maggio, ci sarà il consiglio generale per trarre le prime conclusioni operative sul tema della «rifondazione». La conferenza di organizzazione, prevista per l'autunno, infine, prenderà in esame oltre alle strategie anche tutti i problemi della democrazia interna e della rappresentanza.

CISL — Ha convocato per il 27 aprile un comitato esecutivo che si riunirà sull'argomento della struttura federale, poi, subito dopo, toccherà al consiglio generale discutere i problemi della riforma del sindacato e quelli delle relazioni industriali. Anche per questa conferenza di organizzazione è prevista la fine di novembre.

UIL — Dal 26 al 28 aprile si riunirà come sempre per discutere di contratti, di spesa pubblica, di democrazia sindacale e del patto federativo. Verranno presi in esame anche i problemi riguardanti l'assetto interno della confederazione.

### Ecco che cosa chiedono oggi operai e tecnici

Nel '71 gli iscritti al sindacato erano il 59,6%, dei lavoratori dipendenti nel '82 sono il 64,5%. Sino al '78 c'è stata una crescita continua delle adesioni, poi la curva ha cominciato a discendere, sia pure di poco. Il 35% esprime critiche nei confronti della strategia portata avanti dalla Federazione unitaria. Il 41% ha solo il 12% dichiarato di avere delle riserve. Perché? Che cosa chiedono i lavoratori a CGIL, CISL e UIL? Una inchiesta dell'ISTAT suggerisce alcune risposte.

Quasi il 50% degli operai e degli impiegati intervistati vorrebbe un maggiore impegno sull'ambiente di lavoro, sui rischi e la nocività. Il 41,3% domanda più democrazia sindacale, il 44% pone il problema del riconoscimento della professionalità, il 33% quello di una battaglia più incisiva sui servizi sociali. I due terzi degli intervistati ritengono che occorre una maggiore unità nella federazione. Circa il 50% sciopera per il contratto, la percentuale scende al 35% quando si tratta di lotta al terrorismo.

Perché ci si iscrive al sindacato? Il 24,5% degli operai qualificati e specializzati motiva l'adesione con la necessità di una organizzazione di classe dei lavoratori; gli impiegati di secondo livello e gli operai semplici spiegano invece l'iscrizione con la necessità di difendere i propri interessi all'interno dell'azienda.

A domande più generali sul salario e sull'occupazione, il 35% degli intervistati risponde che sono indispensabili aumenti retributivi e che, per paura dei licenziamenti, sono disponibili anche alla mobilità.

## Verso Consigli più rappresentativi

Le proposte della CGIL per rafforzare il ruolo degli organismi unitari di base del sindacato - Il potere contrattuale

ROMA — I consigli di fabbrica: la riforma del sindacato passa da qui. Anche l'organizzazione di base della Federazione unitaria, il perno dell'iniziativa sindacale, mostra segni di logoramento. Le domande sono tante: il consiglio dei delegati è davvero ancora oggi rappresentativo di tutti i lavoratori, di tutte le figure professionali? L'organismo garantisce realmente il pluralismo sindacale? È in grado di governare i processi della fabbrica? È riuscito ad articolare le scelte della Federazione nelle realtà aziendali?

Se le domande sono tante non altrettanto si può dire delle risposte. Il dibattito sulla definizione dei nuovi consigli di fabbrica è ancora

aperto, nessuno ha in tasca la soluzione per tutti i problemi. Anche le proposte della CGIL sono più un'indicazione di massima, aperte al contributo di tutte le strutture e dei lavoratori, che non un progetto definito.

Qualsiasi ipotesi di «riforma» parte, però, da una premessa: il consiglio dei delegati è il soggetto contrattuale unico e unitario nell'azienda, rappresentativo di tutte le realtà socio-professionali esistenti nel luogo di lavoro ed è regolato in modo tale che tutti possano esprimere le proprie posizioni.

Se questi sono elementi che devono essere comuni a tutti i consigli, esistono altri criteri che dovranno essere necessariamente flessibili,

proprio per adeguare l'organismo alle differenti realtà economiche e sociali.

In discussione nel sindacato già ci sono alcune ipotesi della CGIL. Vediamole. L'adozione dell'area omogenea, invece del gruppo omogeneo che esprime più di un delegato (in linea di massima tre). Conferma del principio che tutti i lavoratori sono elettori e che le elezioni sono valide solo quando si partecipa più del cinquanta per cento degli aventi diritto.

Diverse possono essere le modalità di votazione. Nell'area ove si votano tre delegati ogni elettore dovrebbe esprimere una sola preferenza in modo da garantire la presenza delle minoranze. I delegati possono essere scelti

su scheda bianca tra tutti i lavoratori o sulla base di una lista suggerita dall'assemblea degli iscritti alla CGIL-CISL-UIL. Ancora, si può votare su una lista unitaria presentata dalla CGIL-CISL-UIL con il diritto però di indicare altri nominativi. È prevista anche la possibilità di una doppia elezione: si vota l'80 per cento dei delegati su scheda bianca e il restante venti per cento viene nominato dagli iscritti alle confederazioni.

Un problema che non riguarda tutti i luoghi di lavoro, ma solo le più grandi realtà industriali, è quello degli esecutivi dei consigli di fabbrica. Questa struttura è nata per snellire il lavoro dei delegati, per creare un orga-

nismo operativo, ma molto spesso ha finito con il sostituire l'attività del consiglio. C'è quindi il problema di ridefinire le funzioni e i poteri dell'esecutivo e di stabilire criteri per la nomina dei componenti. Sulla base dell'esperienza sono state avanzate due ipotesi. Nel primo caso l'esecutivo è eletto dal consiglio dei delegati sulla base di una lista di candidati in modo tale da garantire la presenza dei quadri confederali (ovviamente resta fermo il diritto dei delegati di esprimere altre preferenze). L'altra strada è quella di un esecutivo eletto su scheda bianca, di cui possono far parte sia i delegati sia i lavoratori.

In entrambi i casi sono da prevedere meccanismi che

garantiscono la presenza di impiegati, tecnici e quadri (riservando loro, già dall'elezione del consiglio una quota di candidati nelle liste, oppure facendo eleggere direttamente da queste categorie i propri rappresentanti).

Se c'è un problema di rappresentatività e funzionalità dei consigli di fabbrica, non meno rilevante è la questione di quanto e di come gli organismi di base pesano nella vita del sindacato. Per farla breve: non sempre i delegati sembrano avere voce in capitolo sulle scelte della federazione. Proprio per questo la CGIL ha proposto una nuova istanza: l'assemblea nazionale annuale dei delegati e del consiglio.

Stefano Bocconetti

Bruno Ugolini