

# GUIDA PER I CONTRATTI

ROMA — I contratti alle porte. Molte attese, molte difficoltà, molto silenzio attorno. Non è certo per tutti ancora chiaro il valore della posta in gioco. È un confronto che investe gli assetti del potere, il futuro del Paese. Valga un interrogativo su tanti: c'è ancora posto in Italia per un movimento sindacale con ambizioni di cambiamento generale e non scaduto a mera sommatoria di corporazioni? Parliamone con Antonio Pizzinato il neosegretario generale della Cgil, strappato per un paio d'ore da una delle decine di riunioni che gli sono piavute sul capo in questo suo complicatissimo esordio romano.

«E dal lontano 1969 che non avevamo da rinnovare tanti contratti insieme. Interessano oltre dieci milioni di lavoratori. Molti sono scaduti da tempo e noi abbiamo ancora discusso le piattaforme. Ci sono gli otto del pubblico impiego, ci sono quelli del turismo, dei grafici, tutti quelli dell'industria (meno l'alimentazione), quelli del credito, dei braccianti, delle aziende commerciali... Il ritardo è grande. Anche quelle categorie che hanno una bozza di piattaforma devono ancora concludere la consultazione dai lavoratori, farla approvare...»

«Già, la consultazione. Giungono notizie di assemblee difficili eppure per il sindacato i tempi sembrano migliorati. Molti hanno parlato di un inizio di superamento della crisi. Non è così?»

«Esistono alcuni fatti positivi. Tutte le bozze di piattaforma sono unitarie. Questo ha un grande valore; ci siamo lasciati alle spalle le polemiche del passato. Abbiamo un nuovo sistema di contingenza accompagnato da una importante, seppur parziale, modifica del sistema delle detrazioni fiscali. Abbiamo stabilito accordi in alcuni gruppi industriali...»

«E quali sono gli aspetti negativi? Che cosa pesa sulle assemblee?»

«Pesa ad esempio il fatto che non riusciamo a concludere una intesa su quei benedetti decimetri di scala mobile. E molti dicono: come faremo a conquistare i contratti se non riusciamo nemmeno a trovare un accordo sui decimetri? Ecco perché sono importanti i nostri tentativi di stare unitari. L'industria e nello stesso tempo la decisione di chiedere il pagamento di quei soldi dovuti nei diversi luoghi di lavoro, oppure il ricorso ai magistrati, in caso di rifiuto, per far applicare una legge dello Stato. E poi lo stesso in certi fenomeni di sfiducia un ripensare agli ultimi anni, ai contratti mancati o quasi. Al 1979 con una riduzione di orario rimasta sulla carta, al 1983 quando con l'accordo onnicomprensivo firmato con Scotti i contratti furono l'uno simile all'altro...»

«Ma, ecco, tutti questi contratti d'un colpo solo non possono rappresentare ora la premessa naturale di un ennesimo maxiaccordo tra sindacalisti, ministri, imprenditori?»

«C'è chi spinge in questa direzione: impacchettare i contratti e infiocchettare con una qualche soluzione salariale. Dare un po' di soldi e ottenere quello che hanno ottenuto in questi anni...»

«Il potere. Il potere sull'organizzazione del lavoro, nel processo di ristrutturazione, il potere sulla distribuzione dei salari, il potere sugli orari di lavoro...»

«Ma è vero che c'è anche una forte spinta salariale proveniente dalle fabbriche e dagli uffici, sostenuta dalle eccitate notizie sull'inflazione a livello zero, sulla corsa all'indietro del prezzo del petrolio?»

«È vero? Ma lo chiedo: è questo l'elemento di fondo? Lo so che bisogna dare il potere delle redistribuzioni, riconoscere le nuove professionalità. Ma attenti a dove ci vuole spingere proprio il padrone: ripeto, contratti impacchettati e una manciata di soldi. E poi sarà lui a decidere anche il formato delle diverse buste paga. E non avremo niente in mano per difendere la cosa più importante: il lavoro...»

«Allora vuoi ribadire quali sono secondo la Cgil i punti più importanti dei nuovi contratti?»

«Lo ripeto, vogliamo innanzitutto ricostruire il nostro potere contrattuale nei luoghi di lavoro. Senza questo potere siamo un sindacato-fantasma, finiamo così non contare nulla nemmeno nella società, nemmeno nella grande arena della politica. I contratti li concepimmo perché come delle griglia per rendere più forte la contrattazione aziendale, la contrattazione dove il sindacato mette le sue radici e poi fiorisce. Un altro aspetto importante riguarda la riduzione dell'orario a 39 ore e mezzo per i normalisti e a 35 ore per i turnisti, accompagnata a quello che chiamiamo il governo della flessibilità nell'uso della forza lavoro...»

**In gioco il futuro del sindacato  
Oltre dieci milioni di interessati  
Un ritardo ormai gravissimo  
Non ripetere il passato  
Per una manciata di soldi?  
A chi piace la flessibilità  
Non bastano le assemblee  
Quando scrivono gli ingegneri  
La nostra risposta a Craxi  
Come lottare nel Mezzogiorno**

# PRIMA DI TUTTO E' IL LAVORO



## Pizzinato, nuovi orari potere, professionalità

tro, di diversi sistemi di orario, di possibilità di lavorare a mezza giornata... Non sono tutte cose viste dai lavoratori come sacrifici da evitare se possibile? «Non è sempre così. Qualche anno fa ad esempio noi facevamo grandi discussioni teoriche sul ricorso o meno al lavoro a mezzo tempo, quello che chiamano con una parola inglese "part-time". Nello stesso tempo milioni di persone organizzavano il proprio lavoro appunto a mezzo tempo, senza il sindacato. Le spinte sono di due tipi dunque, nell'uso della flessibilità: ci sono le richieste delle aziende e ci sono le

richieste della gente. «Una delle accuse più forti fatte al sindacato riguarda la professionalità vecchia e nuova. I dirigenti sindacali sono stati additati al pubblico ludibrio come i colpevoli dei cosiddetti appiattimenti retributivi, senza differenziazioni tra chi fa un lavoro senza grande fatica e chi fa un lavoro con un grosso contenuto professionale. Con i nuovi contratti risolverete questi problemi?» «La proposta è quella di raggruppare le qualifiche per quattro o cinque fasce. Ogni fascia avrà un minimo e un massimo e qui bisognerà collocare il manovale, lo

specializzato, i tecnici, i quadri. Il risultato finale, da vedere nei diversi luoghi di lavoro, sarà una grande articolazione delle qualifiche capaci di comprendere i nuovi valori professionali non solo collettivi, ma anche individuali. «Puoi dire allora che le piattaforme e i contratti corrispondono ai profondi mutamenti del mondo produttivo?» «Sono stati fatti dei passi avanti, ma non ancora sufficienti. Penso al mondo delle piccole aziende. «Ritorna un tema posto al Congresso Cgil, quello di un sindacato capace di rap-

presentare interi settori dimenticati? «La discussione congressuale, è vero, continua attorno ai contratti. Era facile un tempo fare le piattaforme. Avevi delle masse omogenee e una volta che ti misuravi con loro avevi anche l'espressione di una realtà complessiva. Oggi le trasformazioni hanno cambiato sia quello specifico luogo di lavoro, quella fabbrica o quell'ufficio, sia tutto il resto. «E ritorna la questione della democrazia, del rapporto con i lavoratori. Ma come fare se i lavoratori magari non vengono nemmeno alle assemblee indette dal sindacato?»

«Dico che non basta fare le assemblee in fabbrica, intanto. Voglio riproporre una questione: qual è il modo per trovare un collegamento con i 17 milioni di lavoratori delle piccole aziende? Io continuo a proporre che il sindacato convochi le riunioni la sera, oppure il sabato. C'è un'altra strada? La si dica. Quello che non si può fare è far finta che questo esercito di salariati non esista e non debba pronunciarsi sui propri contratti di lavoro. «E per le assemblee in fabbrica, quando magari partecipano gli operai, ma non i tecnici, non gli ingegneri?» «Certo, come parlare a pe-

### «C'era una volta l'autunno caldo...»

di ANTONIO LETTIERI



Una manifestazione a Milano nell'autunno del '69

LA PIÙ GRANDE stagione di lotte operaie, passata alla storia e al mito come l'autunno caldo, cominciò in realtà con un blitz della Fiat. Erano i primi giorni di settembre del 1969, quando i lavoratori di due officine di Mirafiori si fermarono per una questione di qualifiche. Era ormai sin dall'inizio del '68 che erano riprese le lotte nelle fabbriche sui diversi aspetti della condizione di lavoro. Il padronato era inquieto, la ripresa dell'iniziativa operaia si era incrociata con le lotte studentesche, il ricordo del «maggio francese del 1968 era vivo: fu in questo quadro che la Fiat decise di bruciare i tempi. Di fronte alla fermata delle due officine, cominciò a sospendere i lavoratori delle lavorazioni a valle. Con una regia spettacolare e drammatica, amplificata dai mezzi di comunicazione, aumentò di ora in ora le sospensioni da 5.000 a 10.000 a 20.000 a 30.000! La Fiom, la Fim e la Uilim (non esisteva ancora la Fim), prese di contropiede, furono costrette ad anticipare l'apertura della vertenza per il rinnovo del contratto nazionale, prevista per la fine di settembre. La prima grande manifestazione nazionale di lotta fu fissata per il 25 a Torino. L'attesa si concentrò sullo sciopero alla Fiat. Ricordo che la notte fra il 24 e il 25 quelli di noi che erano andati a Torino non dormirono. Alle 3 del mattino andammo a Mirafiori, dove saremmo arrivati i lavoratori di Genova, Milano, Brescia, Bologna. All'inizio c'erano solo le camionette della polizia. Quando, dopo le 5, cominciarono ad arrivare i tram, di lavoratori ce n'erano pochissimi, la maggioranza era vuota. Già prima delle 6 fu chiaro che lo sciopero era riuscito: il primo grande sciopero alla Fiat, dopo la sconfitta degli anni 50. L'autunno caldo era cominciato. I lavoratori in lotta furono almeno cinque milioni, oltre ai metalmeccanici, i chimici, gli edili, i braccianti. Il contratto dei metalmeccanici fu firmato, dopo tre mesi di lotta, a tre giorni da Natale. Fu il contratto delle 40 ore settimanali, con riduzioni oscillanti fra 2 ore per i siderurgici e 5 per i cantieri. Ma fu anche il contratto dell'aumento uguale per tutti, circa il 15 per cento; della parità operaie-impiegati per il trattamento della malattia e degli infortuni; dei nuovi diritti sindacali. Da allora i delegati ebbero dieci ore all'anno per riunirsi all'interno delle fabbriche, e i sindacalisti esterni poterono varcare i cancelli, senza essere più denunciati, com'era accaduto nel corso della lotta. Intanto si era sviluppato il movimento dei delegati, attraverso l'organizzazione dei «comitati di lotta» che autogestivano gli scio-

peri dichiarati dalla categoria a livello centrale. Nelle grandi fabbriche del Nord la lotta era stata diretta da una nuova generazione operaia, fatta largamente da giovani immigrati del Sud; ma nelle fabbriche di punta un ruolo importante l'avevano per la prima volta giocato i tecnici. Era così nato, prima della sua proclamazione ufficiale, il sindacato dei consiglieri. In una sola volta erano mutati i contenuti, le forme e i protagonisti della lotta sindacale. Se il «maggio francese si era esaurito in una stagione, gli estivi dell'autunno avrebbero segnato le lotte sindacali di tutto il nuovo decennio. I contratti industriali del '72 furono caratterizzati dalla conquista dell'inquadramento unico. La rivendicazione generalizzata di questo obiettivo era stata anticipata con la contrattazione aziendale, alla fine del '70, nelle fabbriche siderurgiche pubbliche, dove dal solistitico sistema di job evaluation che classificava i lavoratori su 50 livelli retributivi, si era passati all'inquadramento unico su 8 livelli. La tradizionale divisione tecnica e sociale del lavoro era messa apertamente in discussione. Alla professionalità svolta dalla parcellizzazione del lavoro si sostituiva il criterio di una professionalità ricompatta, intesa come capacità di analisi, di intervento, di controllo collettivo sull'organizzazione del lavoro. Queste nuove idee si facevano strada anche fuori dell'industria, investendo il lavoro del settore pubblico dove iniziò un lungo processo che nel 1980 avrebbe portato alla fine delle vecchie «carriere» e all'inquadramento unico per «qualifica funzionale». Il contratto dei metalmeccanici del '72 fu anche quello delle «150 ore» che dovevano sancire, anche simbolicamente, il nuovo rapporto tra lavoro e sapere, fabbrica e scuola. Ma il '73 fu l'anno della crisi petrolifera. Il governatore della Banca d'Italia, Guido Carli — che aveva cercato con ogni mezzo, manovrando l'inflazione e la deflazione, di domare le lotte sindacali — scatenò una grande ondata deflazionistica che, a cavallo del '74 e del '75, mise in ginocchio l'intera economia italiana. La forza del sindacato era tuttavia ancora intatta. Cgil, Cisl e Uil, che nel '72 avevano stabilito il Patto federativo, non solo riuscirono a difendere i posti di lavoro, ma nel gennaio del '75 stipularono con Agnelli, presidente della Confindustria, l'accordo sul punto unico di contingenza. Con questa intesa si chiudeva il ciclo iniziato proprio alla Fiat nel settembre '69. Il movimento sindacale aveva vinto molte battaglie, cambiando la condizione operaia e per molti versi il volto del paese. Nel '74 era stato vinto il referendum

I lavoratori impegnati con i contratti

Metalmeccanici	1.500.000
Chimici	500.000
Tessili, abbigliamento, calzaturieri	1.185.000
Legno	320.000
Grafici	140.000
Braccianti, forestali, impiegati agricoli	1.115.000
Edili	1.350.000
Credito	300.000
Funzione pubblica (sanità, enti locali, statali, ricerca, parastatali, aziende di Stato)	1.900.000
Postelegrafonici	230.000
Scuola	1.100.000

del divorzio, e nel '75-'76 si erano registrate grandi avanzate elettorali della sinistra e, in particolare, del Pci. Ma le lotte sindacali non avevano trovato — come si diceva allora — uno sbocco politico a livello di governo; e, per di più, era sopraggiunta la crisi petrolifera mondiale col suo corteo di inflazione, recessione e disoccupazione. Con i contratti industriali del '76 furono conquistati i diritti di informazione e di contrattazione degli investimenti (la cosiddetta prima parte dei contratti); l'orario di lavoro fu ridotto di mezzo ora per i turnisti; furono rafforzati, soprattutto col contratto dei chimici, gli strumenti di controllo sull'ambiente di lavoro. I contratti del '79 consolidarono i diritti di intervento sui processi di ristrutturazione, e il contratto dei metalmeccanici fissò il principio della mobilità garantita, come sbocco alla cassa integrazione. Ma i nuovi contratti industriali, gli ultimi accolti dal generale consenso dei lavoratori, non avrebbero trovato una reale applicazione, nei nuovi anni 80, segnati dalla recessione e dalla ristrutturazione su scala mondiale. Insieme col decennio, era finita un'epoca. Per di più, gli anni 70 si esaurivano tra le convulsioni del terrorismo, che il movimento sindacale aveva combattuto con l'impegno diretto dei suoi militanti. Il tentativo di cambiare la scena politica con la solidarietà nazionale era fallito. La «svolta dell'Euro» del febbraio '78 — giusta o sbagliata che fosse — non aveva trovato interlocutori. Come una lunga stagione contrattuale, la più importante della storia sindacale italiana, era iniziata a Mirafiori, così si concluse emblematicamente a Mirafiori nell'ottobre dell'80, con la sconfitta alla Fiat. Nell'82, non si riuscì a rinnovare i contratti, nonostante lunghi mesi di lotta e oltre cento ore di sciopero. La situazione fu sbloccata col maxiaccordo centralizzato del 22 gennaio '83. I lavoratori e i sindacati erano ormai divisi. Le grandi fabbriche respinsero l'intesa, ma in realtà non c'era un'alternativa. L'accordo separato sul taglio della contingenza del 14 febbraio e il referendum che lo seguì furono le ultime propaggini della sconfitta e della rottura sindacale dei primi anni 80. La nuova stagione contrattuale che sta per aprirsi, in questa primavera '86, ha il compito difficile di aprire un nuovo ciclo sindacale, certamente distante anni luce da quello dei primi anni 70. Vi è, tuttavia, un'eredità da raccogliere: quella di un sindacato fortemente radicato nei luoghi di lavoro, unitario, ricco di immaginazione contrattuale, capace di rinnovare profondamente i contenuti e le forme della sua iniziativa e della sua rappresentatività.

riti, ricercatori, pubblicitari, operatori del marketing, come dare loro il diritto di parola? Erano una minoranza silenziosa, spesso sono diventati una maggioranza. Come avvicinarli? Io non posso pretendere che un ingegnere che sta facendo una ricerca, un progetto, un esperimento, abbandoni tutto e corra all'assemblea. Questo lo può fare chi deve solo dare una passata alla macchina. Se quelli che ho citato non vengono alle assemblee, non basta prenderne atto, bisogna trovare nuovi modi di comunicazione. E da poco che faccio il segretario della Cgil, mi ha permesso di vedere che ho ricevuto sono proprio di figure professionali come quelle. Hanno creduto al nostro Congresso, non possiamo deluderli. «C'è anche il rischio di trasformare i contratti in una vicenda che non interessa le nuove generazioni, tutti coloro che non hanno un cartellino da timbrare e un salario da ritirare. E per questo che hai parlato di vertenze regionali specie nel Mezzogiorno?» «Intanto esistono questioni sulle quali i sindacati confederali nelle città possono promuovere iniziative che aiutano i contratti. Prendi il tema degli orari e della flessibilità. Sono il primo anello di altri temi: l'utilizzazione degli impianti, le ferie a scorrimento e non addensate tutte in agosto, più turni di lavoro, anche di notte, orari diversi. Un modo di lavorare così nuovo, così flessibile non ha forse bisogno di tante cose attorno, nei servizi, nei trasporti, negli orari, con altrettanta flessibilità? Cambia il lavoro, cambiano le città. Il sindacato, le Camere del lavoro devono solo stare a guardare? «E c'è la «emergenza occupazionale». Tu ripeti sempre che il piano del lavoro di Di Vittorio non si affermerà anche perché non aveva agganci con i contratti. Ora può succedere una cosa simile, anche se rovesciata? Penso a contratti senza agganci con la questione dell'occupazione. «Ecco perché abbiamo proposto le vertenze regionali, come dicevi prima. Vedi, Craxi al Congresso Cgil ha fatto un bel discorso. Noi lo abbiamo applaudito e poi gli abbiamo fatto avere la risposta. È un documento Cgil Cisl e Uil che fissa alcuni obiettivi concreti per il fisco e per l'occupazione. Questo documento deve vivere nelle piattaforme regionali. Prendi il tema degli investimenti. Abbiamo calcolato: ci sono 38 mila miliardi in tre anni per opere pubbliche, trasporti, dighe, telecomunicazioni, elettricità, risanamento dei centri storici. Il sindacato non può prendere in mano questi obiettivi produttivi, questi impegni, promuovere una mobilitazione perché diventino fatti e non finiscono carta scritta? A Palermo hanno impiegato 6 mesi per costruire la famosa aula-bunker del processo alla mafia. Quante sono le opere che hanno perduto per mancanza di urgenza? Il sindacato nelle metropoli, nei Comuni non può aspettare che dai centri confederali venga una qualche specie di decreto, ogni volta. Deve scuotere di dosso pigritie, incrostazioni burocratiche, inerzia. «E anche per questo che tu parli sempre di rifondazione. Ma qualcuno già dice che il congresso Cgil viene tradito. È così?» «Lo so che abbiamo suscitato attese che non possiamo deludere. Non è in gioco la sorte di qualche milione di dirigenti. È in gioco il futuro del sindacato. C'è chi vorrebbe farlo diventare un residuo, un ricordo d'altri tempi. Guarda quegli imprenditori che magari firmano buoni accordi per le loro aziende, ma invece non firmano accordi nazionali, confederali. Hanno in mente un sindacato aziendalista, il sindacato che sta con i due terzi della società e non sta più con i deboli, con gli ultimi. Ecco perché sarebbero anche disposti a chiudere i contratti con un po' di soldi e basta. Vogliono un sindacato forte magari nelle grandi aziende — come in America — ma corporativo, che non si interessa dei 7 milioni delle piccole aziende, dei giovani disoccupati. La Montedison ha preso tanti soldi dallo Stato e adesso propone ai propri dipendenti le pensioni integrative. Ma quello che lavora nell'azienda artigiana siciliana, o nel negozio di Venezia, o nel calzaturificio di Vigevano, o nella botte piemontese, senza contratti, che cosa avrà? Che cosa mi dicono i tecnici della meritocrazia e delle «pari opportunità». Come avviene questa «pari opportunità» tra i lavoratori, una volta distrutta la solidarietà e una volta distrutto un sindacato fondato su questa solidarietà? Ecco perché noi invece vogliamo un tipo di essere una grande forza democratica, quella che in questi anni ha cambiato il volto di questo Paese collocandolo tra i più sviluppati del mondo. È stato un merito nostro, dei lavoratori: lo rivendichiamo tutto. Bruno Ugolini