



previste dai contratti collettivi) manca il rimando alla tipizzazioni dei contratti e si fa riferimento a «previsioni di legge», lasciando al giudice discrezionalità rispetto alla proporzionalità dell'infrazione.

Di tutt'altro avviso la Cgil, che attacca frontalmente l'associazione degli industriali: Confindustria «ormai pur di intervenire contro il reintegro, utilizza di tutto. Il testo è peggiorato nel passaggio dal Consiglio dei ministri al Senato, ma tutto a favore delle imprese. Prevedere un rapporto con le «prescrizioni di legge» - spiega la Cgil - è un normale ed indispensabile raccordo con i principi generali dell'ordinamento».

I «PALETTI» DEL PDL

Tutto questo dibattito conferma come la materia sia incandescente. E ancora ieri sia i relatori che i partiti ribadivano come sull'articolo 18 non sono previsti emendamenti. Il Pdl tra i «paletti» che chiederà di far rispettare direttamente a Mario Monti, nell'incontro previsto stasera, inserisce al primo punto i contratti a termine: togliere l'aumento dell'1,4% per il lavoro stagionale, ripristinare i termini di interruzione tra un contratto e l'altro, escludere i periodi svolti in regime di somministrazione dal mas-

La Cgil

«Ormai Confindustria si attacca a tutto pur di togliere il reintegro»

Il Pdl

«Sull'apprendistato chiediamo si torni al decreto Sacconi»

simile dei 36 mesi ed estendere oltre sei mesi la durata del cosiddetto «causalone» nel primo contratto a termine. Quanto alle partite Iva il Pdl chiederà di sopprimere i requisiti che comportano il pregiudizio di «illegittimità» e chiederà di prevedere solo controlli a campione. Sull'apprendistato l'obiettivo sarebbe quello di sopprimere la norma per fare riferimento al decreto legislativo Sacconi. In ogni caso si punta ad eliminare il vincolo di assunzione previsto sia nella fase di avvio che a regime.

«Se passa un emendamento a favore di una parte, cade tutta l'impalcatura della riforma - ragiona Guglielmo Loy, segretario confederale Uil - . Continuando a modificare il testo rischia di saltare anche quel minimo di coerenza rimasta. Gli emendamenti dovrebbero puntare ad alzare un po' le tutele per i lavoratori, cercando di rendere più appetibili per le imprese le forme di ingresso al lavoro». ♦

Intervista a Bruno Manghi

«L'unità sindacale
Si marci pure divisi
ma una sola strategia»

L'ex esponente Cisl: «Noi abbiamo una tradizione pluralista. Costruiamo intese che diano prospettive»

ORESTE PIVETTA

Una volta si diceva «marciare divisi, per colpire uniti». Eravamo anche convinti tutti che «uniti si vince». Bruno Manghi era allora un sindacalista della Cisl. Adesso è un settantenne sociologo, attento lettore della società italiana e delle sue crisi, per studio e per passione.

Dopo tante polemiche e tanti screzi, possiamo ancora credere nell'unità sindacale?

«È raro vedere che sindacati nati divisi a un certo punto si riuniscano. È accaduto nell'America di Afl e Cio. Non si danno molti altri esempi. Il pluralismo sindacale prende origine dai movimenti politici della prima metà del Novecento, ciascuno con la sua storia e la sua identità. In altre stagioni, la spinta unitaria fu più forte. Forse l'unità si sarebbe potuta realizzare davvero. Ma qualcuno disse di no».

Chi disse no?

«Si sarebbe potuta costruire l'unità tra i metalmeccanici di Fim, Fiom e Uilm. Se ne discusse. C'era anche Trentin, che sarebbe stato d'accordo. Ma non erano a favore i comunisti della Fiom, che aspettavano la Cgil... Un'occasione persa. Si costituì invece la Flm, che fu un simulacro di unità. La seconda occasione capitò nel 1996. Fu D'Antoni a farsi avanti: cambiamenti politici spingevano in quella direzione. Il no venne da Cofferati. Questa è la storia...».

Va bene... Ma quei fallimenti non negano il valore dell'unità, che il mondo del lavoro ancora sente...

«Sì, purché sia unità d'azione strategica. Vale quello slogan: marciare divisi, per colpire uniti. Riconosciamo che la nostra vicenda sindacale è pluralista e costruiamo intese che



Bruno Manghi

diano prospettive, che indichino obiettivi. Attenzione: poi alla fine, se si accetta questa via, il problema sta nel tipo di rapporto che si instaura tra i gruppi dirigenti, rapporto che si configura nel rispetto, nella responsabilità, nel riconoscimento che tutti, per quanto diversi, siamo lì a fare lo stesso mestiere, a tutela del lavoro. Vorrei dire: è una questione di animus, cioè di amicizia. Mentre di questi tempi s'assiste a prove continue di litigiosità, competizione, rivalità. Di mezzo c'è anche la televisione: tutte le sere un sindacalista sullo schermo, con l'implicito compito di far sentire la propria voce più alta. Non è confronto, non è discussione. È strepitare per rivendicare un ruolo, una identità. La televisione non aiuta. Ma le parole sono pietre e le risse continuate creano indifferenza e distacco nei più, sofferenza nei sindacalizzati. Vorrei ricordare che dopo la scissione sindacale, Di Vittorio fece uno sforzo straordinario per evitare lo scontro e malgrado le dure divisioni sul-

la scala mobile noi tutti continuammo a parlare con Lama, con Pizzinato. Non c'era nessuna voglia di chiudere la porta. In compenso c'erano idee. Ecco oggi, per rimettere in piedi quell'unità, ci sarebbe bisogno di idee per il futuro: come sarà l'Italia di qui a cinque se anni? come sarà il nuovo welfare? Non mi pare che ci si pensi molto».

I partiti sono in crisi, ma soffrono la loro parte anche i sindacati...

«Quando si parla di difficoltà del sindacato, bisognerebbe considerare le centinaia, migliaia di persone che ne sostengono la struttura senza conquistarsi privilegi, senza guadagni, salvo, per alcuni, qualche modestissimo rimborso spese. Questo dà il senso ancora della tenuta del sindacato. Che paga però un errore di fondo: aver abbandonato la contrattazione positiva, come si fa il welfare aziendale, come si organizza il lavoro, come si costruiscono soluzioni nelle aziende, per diventare interlocutore delle istituzioni, sempre a Roma, imboccando una via chiusa: chiedi soldi per gli handicappati, ti rispondono che di soldi non ce ne sono, finisce così... Solo per fare un esempio concreto».

Invece dove si apre una strada?

«Considerando che a questo punto il conflitto capitalismo-lavoro è irrilevante rispetto al peso devastante del turbo capitalismo finanziario, si aprirebbe un altro capitolo a proposito di un'alleanza del lavoro e a proposito di partecipazione...».

Lavoratori nei consigli di amministrazione? Modello Germania, ancora?

«No. In Germania il consiglio di sorveglianza, Bestimmung, lo vollero gli americani che non si fidavano dei grandi imprenditori tedeschi collusi con il nazismo. Spinsero per una legge che favoriva la cogestione. In Italia già s'è visto un disegno di legge che prevede l'azionariato collettivo dei lavoratori, azionariato il cui costo deve essere ovviamente contrattato dal sindacato. È un modo per discutere scelte fondamentali nella vita dell'impresa: se si decide di esternalizzare, se si separano rami produttivi, se si deve tagliare, su quali mercati puntare... Vorrei dire che sempre più, nell'azienda che cerca qualità, conta la partecipazione e su questa puntano gli imprenditori più avveduti ed è interesse dei lavoratori che l'azienda funzioni bene, anche con una elasticità contrattuale condivisa che meglio può cogliere le necessità di tutti». ♦