C.G.I.L.

XII CONGRESSO
CAMERA DEL LAVORO TERRITORIALE
DI PARMA

17 - 18 DICEMBRE 1985

Relazione introduttiva del Segretario
GIOVANNI BALLARINI.

"PATTO PER IL LAVORO
UNITÀ E DEMOCRAZIA
SINDACALE"

Compagne e compagni delegati, signori invitati,

voglio anzitutto ricordare dai delegati del nostro 12° Congresso provinciale che alla base del bdibattito c'è il documento politico e le diverse mozioni approvate dal Consiglio Generale della CGIL; documento che è già stato discusso e votato nelle 882 Assemblee di Base; alle quali hanno partecipato 25.950 lavoratori; nei 4 Congressi di Zona; nei 16 Congressi di Categoria che hanno visto la partecipazione di 1.626 delegati.

La mia relazione non sostituisce i documenti generali; vuole essere semplicemente un contributo alla lettura e alla comprensione di alcune delle questioni più importanti del documento; intende anche portare all'attenzione del Congresso alcune delle questioni maggiormente dibattute in queste settimane.

E' ben vero infatti, che si tratta di un Congresso nazionale e quindi è giusto che le questioni nazionali e generali stiano al primo posto; non possiamo però dimenticarci il nostro "particolare", le nostre esperienze; quello che è, e che rappresenta la CGIL a Parma; ciò che intende fare; come vuole cambiare e rinnovarsi.

Voglio anche esprimere, da subito, un giudizio positivo sulla campagna congressuale fin qui svolta. Buona è stata la partecipazione; molti gli interventi, gli approfondimenti, notevole la loro qualità. Abbiamo anche rinnovato molti organismi dirigenti, con delegati giovani. Mi ha colpito il clima unitario, di attenzione reciproca, con cui si sono svolti i Congressi. Usciamo dai Congressi con una CGIL più unita.

Occorre dare atto ai delegati, tutti, ai dirigenti di un grande senso di consapevolezza della gravità dei problemi da affrontare

e di un grande senso di responsabilità.

DAL X.º CONGRESSO AD OGGI.

Per meglio comprendere le difficoltà di oggi, la crisi che attraversiamo, è utile richiamarci al nostro ultimo Congresso, quello del 1981, il X.º, e a quanto è avvenuto in questi quattro anni. E io vedo anzitutto una continuità tra la parola d'ordine di quel Congresso "la riunificazione del mondo del lavoro" e la parola d'ordine di questo XI.º Congresso: il patto per il lavoro. Ma vedo anche una grande contraddizione tra quella parola d'ordine e le vicende intense, le trasformazioni profonde della società, i fatti anche drammatici, dentro il sindacato, nella stessa CGIL, che sono avvenuti in questi quattro anni. Delle trasformazioni, parlerò dopo; le rotture, le divisioni sono quelle che abbiamo tutti vissuto soprattutto a partire dal 14 febbraio dell'84.

Non siamo qui per dimenticare; i "conti", però, li vogliamo fare con la realtà, con le cause e le ragioni della divisione. Era inevitabile e per certi aspetti anche giusto, che il nostro più recente passato pesasse nel dibattito congressuale; ma ha pesato nella maniera giusta nel senso che ci troviamo, oggi, anche a fare i conti con una situazione in gran parte nuova rispetto solo a qualche mese fa. Novità positive si sono registrate nel sindacato: la piattaforma unitaria, per il confronto con la Confindustria, la ripresa della lotta unitaria; l'accordo sul costo del lavoro e sull'orario nel pubblico impiego.

Molti problemi della nostra economia, da tempo aperti, si sono ulteriormente aggravati, a partire da quello drammatico della disoc-

cupazione, del deficit pubblico, la nostra dipendenza con l'estero; la stessa inflazione che da circa un anno non scende, è lontana dal tetto del 7% ed è ancora troppo alta per il nostro paese. E tutto ciò sta a significare che è ancora da conquistare una politica economica nazionale che sia in grado di avviare a soluzione problemi che ci trasciniamo ormai da troppi anni.

Le cose si sono mosse anche sul piano politico, nel cosiddetto quadro politico; non è poi tanto così sicuro che l'alleanza pentapartitica debba durare di qui al 2.000 e oltre; gli stessi rapporti a sinistra, fra PCI e PSI, si stanno muovendo, con segnali, anche se ancora molto incerti, di una possibile soluzione positiva.

Sul piano sociale, poi, c'è questa sorprendente e grande novità del movimento degli studenti.

Parlavo, dunque, di alcune contraddizioni. La più grande, e quella che spiega tante altre, consiste, a mio modo di vedere, nel fatto che mentre nel nostro XI° Congresso abbiamo messo al centro la questione del lavoro e della riunificazione, la storia sindacale di questi ultimi quattro anni è andata in una direzione quasi opposta.

Le date "mitiche" di questi ultimi anni di vicende sindacali, sono: 25 giugno 1982, sciopero generale con manifestazione a Roma contro la disdetta della scala mobile; 22 gennaio 1983, accordo sofferto sul costo del lavoro; 14 febbraio 1984, nuovo accordo, questa volta separato, sempre e fondamentalmente, anche perchè gli altri impegni sono stati disattesi, sul costo del lavoro; e infine la manifestazione del 24 marzo 1984, il referendum sui quattro punti di contingenza con ulteriore disdetta della scala mobile.

Ho ripercorso brevemente queste tappe perchè ci aiutano meglio a capire la contraddizione che dicevo: da una parte il costo del lavoro come questione centrale dell'iniziativa, del dibattito sindacale, sul quale si è poi definitivamente consumata l'unità del sindacato ed è stata gravemente in pericolo la stessa unità della CGIL; e nonostante che la CGIL nel suo Congresso dell''81 avesse posto al centro la questione della riunificazione del mondo del lavoro; e dall'altra parte, invece, abbiamo assistito all'accentuarsi dei processi di trasformazione nel mondo del lavoro, ad una ulteriore frammentazione delle classi lavoratrici; all'aggravamento del problema occupazionale; si è allargato il solco tra giovani in cerca di prima occupazione e lavoratori organizzati nel sindacato.

E abbiamo capito, come dicono i nostri documenti, che vecchie priorità rivendicative, non assicurano più l'unità delle classi lavoratrici.

Quante volte e soprattutto noi della CGIL, abbiamo detto e ripetuto negli anni passati: "non è il costo del lavoro la questione più importante!". Ma poi abbiamo finito un po' tutti per accettare questo terreno come l'unico terreno di confronto e scontro; in parte per debolezza nostra; in parte per offensiva delle controparti padronali che ne hanno fatto il terreno privilegiato di scontro; in parte, infine, perchè è mancata la sponda di una politica economica nazionale che ponesse al centro le reali e ben più consistenti ragioni della crisi economica.

Di qui al nostro isolamento il passo è stato breve: isolamento nei confronti dei disoccupati e dei meno garantiti, isolamento da una

parte di classe lavoratrice sempre più numerosa; isolamento dai problemi reali dell'economia, dai processi di trasformazione, dalla loro comprensione, dal loro controllo.

E veniamo così ad un'altra contraddizione. Abbiamo avuto in questi anni profondi cambiamenti; e quando tutto cambia e si ristruttura occorre presenza articolata e conoscenze specifiche, capacità e forza di negoziare, progettualità e leggi adeguate; insomma occorre accompagnare all'iniziativa generale, una grande capacità di iniziativa decentrata, nei reparti, nelle fabbriche, negli uffici.

Nei fatti è successo un po' il contrario; la contrattazione centralizzata ha finito per togliere spazio e iniziativa a quella aziendale e articolata; ci siamo lasciati intrappolare in una sorta di politica della scambio, di patto neo-corporativo, di maxi-accordi onnicomprensivi che ci hanno allontanato dai problemi concreti della gente e hanno finito per aggravare la crisi del sindacato. Non si risponde "alla estrema diversificazione delle domande e dei bisogni provenienti dal mondo del lavoro con una loro semplificazione coercitiva".
Si può dire anche così; nei fatti, in questi ultimi quattro anni, abbiamo operato per "semplificare" la realtà che invece andava sempre più "complicandosi" differenziandosi e abbiamo così conosciuto l'aggravarsi della crisi del sindacato, dell'unità, una pesante caduta di iniziativa e di autonomia.

PATTO PER IL LAVORO E RIFORMA DELLO STATO SOCIALE.

Comprendiamo allora meglio perchè la CGIL, in questo XI° Congresso mette al centro di tutto il Patto per il lavoro. E non si può nemmeno dire che sia una novità.

Me lo ricordava, in una assemblea precongressuale, un delegato iscritto alla CGIL dal '45; dal piano per il lavoro di Di Vittorio, fino alla famosa politica dell'EUR di qualche anno fa; la CGIL si è sempre caratterizzata come il sindacato che più di tutti gli altri si è battuta per l'occupazione e il lavoro.

Non è retorico dire che la priorità del lavoro è antica quanto è antica la CGIL.

Le nostre Camere del Lavoro, la nostra ha 92 anni, sono sorte attorno a questa idea.

La CGIL conferma il lavoro per tutti come obiettivo fondamentale dello sviluppo anche per i prossimi anni e non si rassegna alla tesi, sostenuta da più parti, che una moderna società industriale, fondata sulla rivoluzione tecnologica, deve necessariamente coesistere con la disoccupazione di massa; anche nelle presenti ed inedite condizioni è possibile una politica di sviluppo che avvii una prospettiva di occupazione per tutti. Qui sta la novità; è un obiettivo ambizioso che deva fare i conti con una realtà molto preoccupante.

Secondo il rapporto SVIMEZ del prof. Saraceno per soddisfare "la fame di lavoro" occorrono, entro i prossimi dieci anni, due milioni e 750mila nuovi posti; insomma, se tutto va bene, troveranno lavoro più o meno gli attuali disoccupati; il chè significa che tutti quelli che si presenteranno sul mercato del lavoro nei prossimi dieci anni hanno, in teoria, la strada sbarrata; e la maggior parte di questi saranno concentrati in fondo allo stivale.

Ogni italiano che lavora mantiene 2,7 persone; il nostro tasso di occupazione è del 35%, contro il 50% degli U.S.A. e il 52% del Giappone.

Sono cifre e prospettive drammatiche. Anche perchè occorre chiedersi: come reagirà questa massa enorme di giovani, uomini, donne, meridionali, per lo più scolarizzati, di fronte a questa realtà, a questa prospettiva? Quale sarà il loro impatto con le istituzioni e il tessuto democratico?

Abbiamo assistito, nei mesi scorsi, ad un ritorno del movimento degli studenti; ed è un grande movimento, difficilmente similabile ad altri. Vogliono poter studiare e chiedono strutture scolastiche adeguate per poterlo fare: ed è giusto. Ma questi giovani già stanno toccando con mano che non basta un brillante "curriculum" scolastico per avere un posto di lavoro.

E' un fatto rilevante che così forti e larghe siano state, in questi giorni, le lotte studentesche nel Mezzogiorno, nelle grandi città e in centri piccoli e medi. E non è un caso che, soprattutto nel Mezzogiorno, incomincia a manifestarsi con forza il legame tra diritto al sapere e diritto al lavoro; e che la marcia per il lavoro sia stata proposta dagli studenti di Napoli. E a Napoli, una settimana fa, c'erano 200mila giovani a chiedere lavoro, un futuro certo.

Se sapremo essere coerenti con il patto per il lavoro, abbiamo un grande punto di incontro tra noi, gli occupati, la CGIL, il sindacato e i giovani, per un grande movimento per lo sviluppo e il lavoro. Parlare ai giovani, dare una speranza ai disoccupati, non deluderli: in molti interventi ho sentito esprimere questa esigenza. Con il nostro congresso abbiamo la possibilità di parlare a questi giovani. Nei nostri documenti il patto per il lavoro è strettamente collegato alla riforma dello stato sociale. "Il destino dei lavoratori è più che mai intrecciato con l'azione dello Stato".

Compagni e compagne delegati, sta qui l'aspetto più nuovo e innovativo dei temi della CGIL: lo stretto legame che esiste fra il patto per il lavoro e la riforma dello stato sociale. Questa è una grande novità per la nostra cultura, la nostra storia, la nostra elaborazione.

"Risorse per lo sviluppo"; si può senz'altro sottoscrivere ed è stato il tema del recente convegno nazionale della Confindustria. Ma risorse, dove? Sviluppo, quale?

E' possibile questo se non si cambia profondamente l'attuale meccanismo di formazione, distribuzione e uso delle risorse che premia rendita e parassitismo? Non si possono infatti destinare risorse allo sviluppo, alla innovazione, con uno Stato che trae 210mila miliardi delle sue entrate dal lavoro produttivo e solo 60mila dalla ricchezza finanziaria e patrimoniale. Di questo passo, tra qualche anno, ci vorrà tutta la ricchezza prodotta dagli italiani per remunerare la rendita.

Si capisce anche che le modifiche della Finanziaria che noi da tempo abbiamo indicato, soprattutto per il fisco e la patrimoniale, non sono soltanto per correggere alcune misure inique socialmente, per pagare qualche ticket in meno; tutto questo è importante. Chiediamo anche che si incominci a modificare profondamente gli attuali meccanismi di formazione, distribuzione e uso delle risorse; per una politica di sviluppo e occupazione.

Diventa impossibile separare la questione dell'equità sociale da quella accumulazione e dello sviluppo. E tutte e due da quella del risanamento dello Stato e della finanza pubblica, la quale, non dimentichiamolo, manovra ormai quasi il 60% del reddito nazionale.

Mi ha colpito uno studio recente dell'economista prof. Luigi Spaventa. Dimostra Spaventa che nel decennio '73-'83 vi è stato un crescente trasferimento dalle famiglie (aggregato ambiguo che comprende sia Agnelli che il disoccupato meridionale) verso lo Stato. Ciò risulta dalla differenza tra prestazioni sociali e interessi pagati dallo Stato e tasse e contributi pagati dalle famiglie. Ebbene nel periodo '73-'83 il carico fiscale e retributivo è aumentato di 14 punti; mentre le prestazioni sociali sono aumentate meno della metà (6,5). E i 14 punti in più li hanno pagati le famiglie che vivono di stipendi e buste paga, non le famiglie che hanno rendite finanziarie e redditi da capitale.

Dal '70 ad oggi le spese per sanità, previdenza, assistenza, in percentuale sulle entrate, sono pressochè ferme: oscillano attorno al 50%.Invece i trasferimenti alle imprese, sempre rispetto al '70, e in percentuale sulle entrate, sono quasi raddoppiati dal 14% al 23%; mentre gli interessi passivi, cioè la rendita finanziaria, sono addirittura quadruplicati: dal 5% al 20%. Con una differenza: che i profitti non hanno pagato più tasse, mentre la rendita finanziaria è stata addirittura esentata.

Nello stesso modo il debito pubblico, gli alti tassi di interesse, le esenzioni fiscali sui titoli di stato hanno ricadute di cui le imprese si servono per fare profitti e per dimostrare una efficienza che meriterebbe qualche approfondimento. Nel 1984 gli utili della FIAT sono stati 306 miliardi, ma, come risulta dal bilancio, gli intereressi incassati sui titoli sono stati 176 miliardi, pari al 57% degli utili. Sempre nell'84, gli utili della Olivetti sono stati 237 miliardi e gli interessi incassati 147 miliardi, pari al 62% degli utili.

Sono cifre noiose; ma ci danno bene il senso delle cose che escono da questo modo di essere dello Stato, da questo "concreto sistema" e con il quale la CGIL, la sinistra si deve misurare. E ci dicono anche perchè la sinistra, in Italia, ha questa storia, è fatta in questo modo, e ha così grandi difficoltà a governare; per ragioni molto profonde, sempre meno ideologiche, quanto storiche, strutturali.

TRASFORMAZIONI PRODUTTIVE, STRATIFICAZIONI SOCIALI.

La nostra proposta generale scaturisce dall'analisi delle più importanti trasformazioni di questi anni.

Siamo di fronte ad un passaggio epocale, qualcosa di simile a ciò che avvenne quando la società industriale soppiantò quella agricola. Non siamo in una società POST-INDUSTRIALE. L'industria resta il laboratorio delle innovazioni e da essa dipende la qualità dello sviluppo. Il ruolo della "classe operaia" resta decisivo; ma al posto del "macchinismo" diventa centrale il processo produttivo, la creazione, elaborazione, distribuzione delle informazioni. Si riduce il lavoro necessario per la produzione delle merci, aumenta quello nelle "funzioni" che rendono possibile la produzione. Le fabbriche sono sempre più anelli di una catena di servizi, consulenze, strutture finanziarie, reti commerciali. Ne consegue un aumento enorme di servizi; tende sempre più a svanire il confine fra industria, servizi e settori più direttamente produttivi.

Di qui "la crisi del sindacato industriale" il "tramonto della funzione dirigente di alcuni strati della classe operaia". Ciò significa che se si vuole unificare una forza lavoro sempre più articolata e diversificata occorre essere in grado di pensare e costruire concrete alternative al modo, apparentemente oggettivo, con cui l'in

novazione viene utilizzata. Non si tratta di fare gli apologeti delle nuove tecnologie: è importante capire gli effetti sociali.

Credo che non dobbiamo chiudere gli occhi di fronte al declino del modello sociale espresso dalla vecchia società industriale che ha modellato l'organizzazione del lavoro (a tempo pieno, tutta la vita) i modi di vita, la composizione sociale delle classi; un tipo di conflitto sociale molto polarizzato nella fabbrica, soprattutto nella grande fabbrica. Non che non esista più il conflitto; ma esso tende sempre più a spostarsi dalla fabbrica, alla organizzazione dello stato; non c'è soltanto il conflitto lavoro-capitale. Esiste il conflitto fiscale, il conflitto redistributivo.

"Oggi le differenze sociali sono provocate tanto dal mercato quanto dall'intervento pubblico".

Esiste più acuto che nel passato, il conflitto "generazionale" così come la questione meridionale, il rapporto nord-sud continua a restare il più grave problema irrisolto, sia in termini di reddito, ma anche di divario scientifico e strutturale.

Sono stati sbrigativamente commentati i dati sulla povertà in Italia dal "rapporto Gorreri". Sei milioni di poveri veri e propri; dieci milioni di persone in situazione di difficoltà economica; in termini percentuali, l'11% e il 19%. La nostra società si è evoluta verso un maggior "benessere medio" però accanto a chi sta bene o meglio, continua ad esistere chi bene non sta e chi sta veramente male; è la struttura della diseguaglianza che si perpetua nel tempo, malgrado gli innalzamenti complessivi del livello di vita.

In realtà noi siamo di fronte ad un fenomeno che è tipico di una società capitalistica ad un certo grado del suo sviluppo; e cioè ad

un processo di stratificazione che produce effetti di emarginazione che si traducono poi in modelli di consumo, di vita.

Corriamo quel rischio che il leader socialdemocratico Peter lotz chiama, in un suo famoso libro "La società dei due terzi". Da una parte i due terzi, le classi dirigenti e i lavoratori che possono contare su condizioni di vita sicura; dall'altro il terzo restante, rappresentato da zone di povertà in estensione, col pericolo che il primo "coopta" il secondo e lo distoglie dalla solidarietà con l'altro.

SOLIDARIETA' E SVILUPPO.

Si presenta al sindacato e alla CGIL una situazione che ne ha del paradossale. Da una parte: non possiamo non rappresentare i bisogni elementari, le aspirazioni essenziali di milioni di cittadini italiani che vivono nella povertà. La CGIL non può abbandonare al proprio destino milioni di poveri, di emarginati, di deboli. Dall'altra parte: il sindacato per cercare di essere rappresentativo di tutte le realtà del mondo del lavoro in profonda trasformazione deve scegliere una linea di politica salariale e politica rivendicativa, che deve rappresentare le specificità, le differenze, anche "in alto".

Come coniugare contemporaneamente una politica che determini la soddisfazione di alcuni bisogni primari (ridurre povertà e disoccupazione) insieme con il riconoscimento del merito e della professionalità. Sembra la quadratura del cerchio. La risposta è che occorre mettere insieme solidarietà e sviluppo.

Quando noi diciamo "solidarietà", pensiamo prima di tutto a questo concreto stato sociale, che deve cambiare profondamente per di

ventare più "solidaristico", più "egualitario": che deve fare pagare di più a chi più ha, per dare di più, più opportunità a chi meno ha.

Uno stato sociale che garantisca a tutti pari opportunità, prestazioni sociali per soddisfare i bisogni fondamentali dell'uomo; servizi efficienti, assistenza e sostegno ai redditi familiari più bassi e maggiormente bisognosi. Per questo una consistente fetta di risorse deve essere impiegata per rimuovere gli ostacoli sociali all'affermazione della personalità, all'accesso ai beni materiali primari, ad una vera democrazia sociale.

Solidarietà anche come "redistribuzione" del lavoro esistente. La riduzione dell'orario di lavoro, prima ancora che essere scelta contrattuale o politica, è una tendenza storica, è un processo inarrestabile; è conquista civile, è liberazione dell'uomo. Noi siamo d'accordo col fatto che questo processo, oggi, va accelerato se si vuole almeno difendere l'occupazione esistente. Non siamo invece d'accordo con chi dice: "lavorare meno, lavorare tutti". E' uno slogan sbagliato perchè non si dà il lavoro a tutti, lavorando tutti meno. Fosse così semplice!

Dobbiamo anche fare i conti con quella che io ritengo una caduta di solidarietà all'interno del soggetto storicamente più solidale: la classe lavoratrice, la quale, oggi, non è del tutto immune dal pericolo di chiusure corporative e individualistiche. Un certo darwinismo sociale, di moda, il più merito, più mercato, più competizione ha finito per penetrare anche fra i lavoratori. C'è bisogno di suscitare e diffondere fra i lavoratori la cultura della solidarietà; è una battaglia anche culturale; uno stile di vita; un modo per creare lavoro.

La solidarietà può creare occupazione. Faccio un esempio: la pratica dello straordinario. C'è straordinario e straordinario e non sempre lo straordinario si può trasformare in occupazione; così come non tutti i lavoratori che fanno lo straordinario sono uguali; c'è anche chi lo fa per poter tirare avanti con la famiglia. Ma quanti sono quelli che fanno straordinario senza averne realmente bisogno e quanti posti di lavoro si potrebbero avere con meno solidarietà verso la pratica dello straordinario?

La solidarietà dunque è importante; ma non basta. Patto per il lavoro significa anche lotta per lo sviluppo, per il lavoro, per un tipo di sviluppo compatibile con una crescita dell'occupazione al più alto livello di qualificazione.

L'obiettivo dello sviluppo presuppone un terreno di lotta politica, perchè esso non è un dato neutro che si ricava dal calcolatore.

Un tipo di sviluppo che possa effettivamente coniugare efficienza e competitività dell'industria con crescita dell'occupazione e di occupazione qualificata. Non intendo qui richiamare la vostra attenzione sui contenuti di una concreta politica di sviluppo che abbia le caratteristiche che dicevo. Vi rimando alla lettura dei documenti. Le priorità, gli interventi straordinari e ordinari, una politica attiva per il lavoro, la centralità del Mezzogiorno, le politiche di settore, la conquista di nuovi strumenti legislativi.

Voglio invece affrontare due questioni.

SVILUPPO E INNOVAZIONE.

"L'ammodernamento del tessuto produttivo è in sostanza il fulcro di una "previdente politica di sviluppo..." (doc.) Per la CGIL questo "ammodernamento", anche se gli effetti sul piano occupazionale potranno essere negativi, non è nè da ostacolare, nè da temere; è da rivendicare, da chiedere, contrattare, estendere, diffondere. Non è facile per noi entrare in questo ordine di idee: proprio perchè tutti i giorni siamo a contatto e abbiamo difficoltà a comprendere, gestire gli effetti concreti della innovazione, quelli che mettono in discussione posti di lavoro, qualifiche, mansioni, orari, abitudini consolidate. Anche per questo c'è un po' di diffidenza nei confronti della innovazione: dobbiamo passare da soggetto diffidente, resistente, a soggetto portatore e diffusore di innovazione.

Riflettiamo sulla politica economica di questi ultimi anni. In una situazione (fine '83) di ripresa economica internazionale la preoccupazione è stata quella di tentare l'aggancio alla "locomotiva americana", liberare il mercato da alcuni "vincoli" (meno automatismi, meno sindacato) per favorire e accelerare quel che si riteneva fosse un "vitalismo" economico e sociale dotato di forza autopropulsiva.

Oggi siamo arrivati a questo punto (paradosso): le singole aziende fanno profitti, la Borsa galoppa, una parte degli italiani non sa dove mettere i soldi, ma lo stato dell' "AZIENDA" Italia è sempre più grave: deficit pubblico fuori controllo, debito che si autoalimenta e supera oramai la ricchezza prodotta, perdita di competitività del sistema, mancanza di prospettive per occupazione e Mezzogiorno. Perchè questo?

C'è qualcosa di molto "strutturale" su cui riflettere. E' ciò che la Banca d'italia, in uno dei suoi ultimi bollettini,chiama il "quesito" circa il nostro grado di dipendenza dall'estero per il processo di accumulazione. Nel giro di 10 anni, la componente estera dei beni di investimento passa dal 25% al 40%. E non a caso l'Italia è l'unico tra i paesi industrializzati che in questi anni ha registrato un aumento del peso relativo all'export a bassa tecnologia e una diminuzione di quello a tecnologia avanzata. Solo pochi Stati oggi producono innovazione; gli altri consumano.

Se anche l'Italia continua a consumare più che a produrre innovazione il suo declino è assicurato, sarà vittima di una "internazionalizzazione" passiva. Stavolta però il capitale da solo non ce la può fare. Il robot in fabbrica è poca cosa se intorno non c'è uno Stato che abbia fatto dell'innovazione il suo programma.

Si dice "meno stato e più mercato". Ma è davvero così? La possibilità di innovare e ammodernare tecnologicamente le imprese dipende in gran parte dalle risorse pubbliche che lo Stato mette a disposizione della ricerca propria e delle singole aziende. Nè si può pensare a processi di ristrutturazione di grandi e piccole aziende senza avere strumenti pubblici di sostegno e solidarietà. Un esempio: quante fabbriche a partire dalla FIAT, avrebbero potuto ristrutturarsi se non ci fosse stata la Cassa Integrazione a garantire almeno il reddito a chi perdeva il lavoro?

Una innovazione non solo di processo (come per lo più è avvenuto da noi) ma anche di prodotto, se si vuole difendere meglio l'occupazione; una innovazione che non interessa solo le singole aziende, i settori "strategici" ma che investe e attraversa tutto il sistema pro

duttivo (servizi, pubblica amministrazione) oltre alle attività tradizionali dell'industria e dell'agricoltura.

L'innovazione pone dunque problemi del tutto nuovi di riforma delle strutture sociali e politiche; ma pone anche problemi di creazione di nuove forme di vita, di valorizzazione del lavoro e dell'ambiente, di uso del tempo "liberato". Si apre, qui, un terreno di ricerca e di iniziativa per noi nuovo e del tutto inesplorato. Nuovo anche per il nostro tradizionale modo di concepire il lavoro "produttivo"; non è solo produttivo il lavoro che produce oggetti, beni di consumo e di uso, servizi; è produttivo anche il lavoro che sviluppa una serie di attività non di mercato, ma legate all'attività culturale, alla gestione del tempo libero sempre più in espansione; alla difesa dell'ambiente e del patrimonio artistico la cui redditività sta in se stessa. E' in gran parte una attività lavorativa non solo da rivendicare, ma anche in qualche modo da creare, da inventare.

"Il lavoro, qualcuno ha scritto, è come una volpe che va stanata, inseguita e catturata".

Non sto dicendovi cose strane; a Parma, attraverso il C.I.D., stiamo cercando di fare esperienze concrete in questa direzione.

SVILUPPO E CONSENSO: CRISI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.

In questi ultimi anni, non solo abbiamo sentito teorizzare da parte degli Industriali il "lasciateci fare" come una strada obbligata per rilanciare sviluppo e occupazione, ma ciò che è più grave, siamo stati protagonisti di un vero e proprio attacco politico condotto in grande stile contro il sindacato come soggetto contrattuale, volta a prefigurare l'eliminazione della contrattazione collettiva

delle imprese. C'è un disegno preciso, qualcuno lo chiama una "utopia reazionaria". Voglio anzitutto richiamare la vosta attenzione sul fatto che la CGIL non solo ha una visione diametralmente opposta delle relazioni industriali, fondate quindi sul consenso, sulla partecipazione dei lavoratori; ma anche sul fatto che il consenso, la contrattazione collettiva è, oltre che fatto democratico, risorsa fondamentale di sviluppo e di occupazione.

In questi anni le aziende non sono andate per il sottile: hanno messo a posto i conti, hanno ristrutturato e investito distruggendo posti di lavoro; entro certi limiti, era anche inevitabile. Ma se si rinuncia a contrattare organici, ritmi, orari, carichi di lavoro, ambiente, diciamo gli aspetti "qualitativi" oltre quelli "quantitativi", l'impatto con l'occupazione diventa ancora più negativo.

Contrattare la "qualità". Questa capacità, questa "risorsa" del sindacato è stata messa in crisi, incontra difficoltà enormi. E' una crisi che attraversa tutti i sindacati europei e dell'occidente; è quindi molto profonda, estesa, "epocale". C'è addirittura qualcuno che teorizza la fine del sindacato, l'inizio di un'epoca post-sindacale.

Si dice: la coscienza dei lavoratori è cresciuta; quello che una volta il lavoratore riusciva ad ottenere solo nel e con il sindacato, oggi è in grado di ottenere da solo, con la contrattazione individuale. E' un modo di pensare che non dobbiamo sottovalutare e che, incoraggiato dagli imprenditori, sta originando sempre più la politica della contrattazione individuale,"personalizzata". C'è il congiungersi di un vero e proprio attacco politico, come dicevo, con nostri ritardi, errori soggettivi.

Il risultato è che contrattiamo sempre di meno. Colpiscono, anche se non sono una novità, i dati riportati nell'ultimo rapporto del Censis. Nelle medie e grandi imprese, il 60% di queste decidono di mansioni e di mobilità interna senza il sindacato. Il 74% decide da solo quando si tratta di introdurre nuove tecnologie. In poche realtà del nostro paese. Parma fa eccezione, si è fatta in questi anni la contrattazione aziendale.

Mi ha impressionato la testimonianza di un delegato della Fiat di Mirafiori "Da noi c'è una repressione pazzesca, specialmente sulle donne. C'è gente che pur di non mettersi in mutua, per paura di ritorsioni, prende il permesso personale non retribuito quanto è malato. Tutti i tempi di ciclo, a Mirafiori, sono oramai sotto il minuto ed anche i bisogni fisiologici vengono concessi a minuti."
E' vero, la Fiat è un caso da non generalizzare; ma è anche vero che generalmente anche nei nostri luoghi di lavoro è aumentato lo sfruttamento, i padroni si sono fatti più intraprendenti e arroganti, sono peggiorate le concrete condizioni di lavoro.

Si apre allora davanti a noi una fase nè breve, nè facile, un impegno decisivo: la ricostruzione del potere contrattuale, la ricostruzione del sindacato, a partire dai luoghi di lavoro. "La riconquista di un potere di controllo e di contrattazione non può che partire dal luogo di lavoro". (doc.)

Non è roba di poco conto: si tratta di fare quasi l'opposto di quello che abbiamo fatto in questi ultimi 6 - 7 anni. Il che non significa negare ruolo e importanza alla contrattazione "centralizzata"; significa, piuttosto, non fare della contrattazione centraliz-

zata un momento che svuota i livelli articolati o decentrati di contrattazione e toglie potere, spazio, iniziativa al soggetto contrattuale fondamentale: il consiglio dei delegati.

E' necessario assumere la diversità, "l'articolazione", la specificità non solo come un fatto oggettivo, che c'è, ma anche come un fattore decisivo della contrattazione e che è impossibile rappresentare con la centralizzazione, a volte anche a livello dello stesso "gruppo" o "categoria".

I processi di differenziazione anche tra stabilimenti dello stesso gruppo sono oramai evidenti. Non vi dice niente il fatto che, fino ad un paio di anni fa, se qualche accordo di gruppo veniva approvato da uno stabilimento e respinto da altri, era un fatto eccezionale? Oggi non più: non vi è quasi più un solo gruppo che riesca a concludere una vertenza unito, in particolare quando si affrontano problemi di ristrutturazione.

Si potrebbe anche ragionare sulla stessa politica salariale. In questi anni ci siamo lasciati ingabbiare da una politica "dei tetti" che ha avuto come conseguenza il non governo dei salari di fatto, col rischio di mettere insieme aziende in crisi con aziende che hanno realizzato profitti esorbitanti e lasciando anche che si diffondesse a dismisura la pratica dei super-minimi e dei fuori busta, non controllati e non contrattati. Con un risultato assai negativo: che, in molti casi, i lavoratori non riescono proprio a capire il senso di una nostra politica salariale moderata.

Non si tratta, allora, di teorizzare, dieci, cento, mille politiche rivendicative. Vi debbono essere linee-guida unificanti, livel

li comuni, anche centrali di contrattazione ma tali da valorizzare e non mortificare le diversità. Avrete visto che i documenti congressuali dedicano a queste questioni ben nove mozioni (20/29). Vi rimando alla loro lettura. Intendo invece richiamare la vostra attenzione su alcune quesitoni di "orientamento" generale.

1) La trattativa da mesi aperta con le controparti private, da poco chiusa con il Governo, per i dipendenti pubblici su orari e occupazione, scala mobile, deve diventare l'occasione per interrompere il processo di centralizzazione di questi anni: quando diciamo che è necessario chiudere una certa fase è a questo che pensiamo. Dobbiamo portare a casa risultati significativi, anche come quantità, sia per la nuova scala mobile che per la riduzione dell'orario di lavoro. Ma è altrettanto importante che con questa trattativa non si pongano nuovi vincoli, scambi di certezze, che alla fine portano a limitare la contrattazione articolata e aziendale; è soprattutto questo il metro col quale misurare i risultati di questa lunga e difficile trattativa.

Mi pare che per quanto riguarda i pubblici dipendenti questi risultati siano stati in parte raggiunti.

Quello che non si deve accettare è la logica seguente: la Confindustria concede un pezzo di scala mobile, ma in cambio il sindacato dovrebbe rinunciare al governo dei salari "di fatto"; la Confindustria concede una riduzione dell'orario di lavoro ma in cambio dovremmo rinunciare alla contrattazione dell'orario "di fatto".

2) Contrattare l'innovazione.

Dicevo poc'anzi che la pratica contrattuale di questi anni ci ha portato a dare di noi una immagine: di sindacato "moderato"

nel chiedere e di sindacato "difensivo"; ho già detto in che senso "moderato"; difensivo nel senso che da 5-7 anni la negoziazione, quando c'è è spesso di rimessa, rispetto alle proposte avanzate dalle direzioni aziendali in riferimento ai processi di ristrutturazione e innovazione.

Contrattare l'innovazione, diventare seggetti che diffondono innovazione a tutti i livelli in tutto il sistema produttivo, nell'agricoltura, nell'industria, nei servizi, nella Pubblica Amministrazione. Giustamente si insiste sulla necessità della "contrattazione preventiva dell'innovazione"sul progetto; se non si interviene "a monte", a progetto già definito tutto diventa estremamente rigido e immodificabile.

Per essere sostenibile ciò richiede più elevati livelli di responsabilità dei lavoratori, nuove relazioni industriali, occorre definire delle procedure (uno schema di diritti-doveri) a livello aziendale per discutere programmi produttivi, investimenti, decentramento, assetto occupazionale, professionale, salariale, nuovi inquadramenti: molte figure nate dallo sviluppo tecnologico sfuggono alle vecchie definizioni.

Se la negoziazione preventiva dell'innovazione è prioritaria, questo ha una conseguenza politica e organizzativa immediata: la struttura e la rappresentatività dei consigli; il rapporto con quei lavoratori, in aumento, che sono i soggetti più diretti dell'innovazione; quelli che la progettano, che la applicano, la rendono esecutiva: tecnici, quadri, ricercatori. Altrimenti senza questa alleanza fra lavoro e sapere, come è possibile pensare e costruire, noi, i consigli,

concrete alternative al modo apparentemente oggettivo con cui l'innovazione viene utilizzata?

So benissimo di affrontare una questione che ci ha fatto e ci farà ancora discutere molto, ma è bene che anche in questo nostro Congresso se ne parli e spero se ne parli molto.

C'è intanto, da parte dei Consigli dei delegati, un problema di rapporto, di scambio di conoscenza e di informazioni con questi lavoratori che va comunque cercato, nelle forme concrete possibili, soprattutto se questi lavoratori, come è purtroppo frequente, non fanno parte del Consiglio; e non bisogna nemmeno lasciarci condizionare dal fatto che, spesso, sono lavoratori che non cercano il sindacato, la CGIL. Dobbiamo cercarli noi, perchè abbiamo bisogno, per governare i processi di ristrutturazione di sapere, di conoscere, di fare delle proposte e nessuno di noi, con le sue conoscenze, anche quelli che partecipano con profitto e assiduità ai corsi di formazione, è in grado di mettere insieme tutti i dati, le conoscenze e le proposte che occorrono. Non si può chiedere ai delegati, ai dirigenti di diventare esperti di tutto; gli esperti, gli specialisti ci sono e dobbiamo fare di tutto per averli con noi.

Ma si può e si deve anche andare oltre. "Va ripensato lo stesso modo di essere e di operare del sindacato, assumendo sino in fondo tali problematiche allo scopo di rendere a tutti gli effetti partecipi delle scelte del sindacato, queste figure professionali." (mozione n. 28). E' questione di linea politica, contrattuale, organizzativa.

Condivido la preoccupazione di chi dice: attenzione! perchè per avere dalla nostra parte "nuovi" lavoratori che oggi per lo più non

sono con noi, non sono iscritti, rischiamo di dimenticare quelli che da sempre e ancora oggi sono con noi, il sindacato, lo finanziano e lottano. Attenzione, quindi, a non perdere il nostro grande esercito senza avere neanche un possibile nuovo esercito.

Preoccupazione giusta. La CGIL non abbandona Cipputi! La paura non deve, tuttavia, diventare l'alibi per restare fermi, per non tentare in tutti i modi di rinnovarci, di sperimentare a partire dai singoli luoghi di lavoro, nuove e concrete forme per dialogare, per costruire insieme proposte, iniziative. Non è una strada nè semplice, nè breve; ma è una strada che va percorsa.

Del resto il problema fondamentale di ogni progetto di organizzazione e informatizzazione è il "consenso", senza il quale qualsiasi modello è destinato a scontrarsi con crescenti difficoltà e inefficienze. Modelli che ripropongono un lavoro spesso sempre più monotono e ripetitivo. Esistono, qui, spazi concreti di lotta politica per noi, di iniziativa sindacale se sapremo avanzare proposte e strategie alternative.

"Oggi più che mai è necessario valorizzare il lavoro umano, contro il mito dell'automazione". Questa affermazione dei nostri documenti non è poi tanto lontana ad alcune esperienze, a partire proprio dal Giappone, di modelli produttivi che recuperano la centralità dell'uomo. Ha detto il Vice Presidenta dell'Honda, Sugiura: "Un buon rapporto con i lavoratori dà risultati migliori in termini di aumento della produttività e della qualità dei prodotti, dell'introduzione di una robotizzazione fine a sè stessa". Ha commentato il Sole 24 Ore (4 ottobre). Altro che fabbrica senza operai, qui l'investimento

in "capitale umano" sarà comparabile a quello in robot e computer.

3) Contrattare la flessibilità. Anche se le trasformazioni non sono sempre omogenee, per cui spesso il nuovo si affianca al mantenimento del vecchio, tuttavia si sta passando rapidamente da una organizzazione della produzione rigida, ad una organizzazione flessibile.

Negli anni passati abbiamo conosciuto una organizzazione della produzione fondata sulla stabilità dei mercati che rendeva conveniente la produzione in linea, su impianti rigidi, incapaci cioè di assorbire modifiche anche marginali senza dover far fronte ad aggiustamenti rilevanti del sistema di produzione. Oggi il mercato cambia molto più rapidamente, incerta è la quantità e qualità dei beni che vengono richiesti, elevati sono i costi finanziari degli stoccaggi: il sistema produttivo deve adattarsi in tempi brevi a costi contenuti alle modifiche dell'ambiente stesso. Cambia il rapporto tra impresa e mercato.

La flessibilità è una esigenza oggettiva, una opportunità non da subire ma da contrattare.

Le conseguenze concrete, sul piano contrattuale sono diverse, per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, la professionalità e la formazione periodica e permanente, gli inquadramenti, la produttività, l'utilizzo degli impianti, la riduzione e la modifica dei regimi di orario di lavoro. Su questo ultimo aspetto voglio richiamare la vostra attenzione.

Le esperienze di contrattazione aziendale più interessanti le abbiamo fatte là dove siamo riusciti a contrattare riduzioni di orario con regimi di orari flessibili legati direttamente ad un migliore

utilizzo degli impianti e quindi a maggiore produttività, con effetti positivi sul mantenimento-aumento dei livelli occupazionali. Sono esperienze da generalizzare, è l'interpretazione autentica di come la CGIL intende portare avanti la riduzione dell'orario di lavoro, anche se può significare, per i lavoratori, mettere in discussione abitudini consolidate.

4) Le cose fin qui dette per il privato valgono allo stesso modo per il pubblico; ed è partire dal terreno delle politiche contrattuali che è possibile avviare un processo di unificazione fra lavoratori pubblici e lavoratori privati.

La riforma dello stato sociale, in Italia, significa anche qualificazione dei contenuti e del livello delle prestazioni. L'intervento sociale non basta più in sè,non soddisfa per il solo fatto di esistere, ma si gratifica solo se la sua qualità è soddisfacente e prima di tutto se è migliore di quanto non possano offrire in proposito i settori privati. Le conquiste sociali resisteranno all'attacco dei conservatori soltanto se il pubblico vincerà la sfida con il privato.

"E' questo un punto decisivo, perchè su di esso si concentra l'offensiva neo-liberista".

Occorre più mercato nello Stato e nel pubblico, con quanto di flessibilità, responsabilizzazione questo significa, rispetto al legalismo burocratico dominante. Senza una Pubblica Amministrazione funzionante, moderna, produttiva non si difendono le conquiste sociali. Questo obiettivo lo si raggiunge con "un radicale mutamento nell'accesso, nel funzionamento, nei comportamenti della Pubblica Amministrazione". (Mozione 29); ma anche con un altrettanto radicale mu-

tamento dei contenuti delle politiche contrattuali e rivendicative nella Pubblica Amministrazione.

I contratti devono essere concepiti come un investimento, selezionato, sulle professionalità e sulla produttività con l'obiettivo di realizzare un miglioramento dei servizi, delle loro efficacia ed efficienza.

"Ciò implica la redifinizione delle regole del lavoro nel Pubblico impiego in termini di flessibilità, mobilità, trasparenza dei trattamenti economici, valorizzazione delle professionalità e della produttività effettivamente espresse." (mozione 29)

E quindi regimi di orario nei servizi flessibili, che tengano realmente conto del come si organizza la vita sociale; e incentivi di produttività selezionati e mirati alla realizzazione di obiettivi di volta in volta programmati, formazione permanente e una scuola per dirigenti nella Pubblica amministrazione.

Tutto questo non è raggiungibile se non spostando la contrattazione "dal centro" per esaltare quella "periferica" negli enti, negli uffici. Lo diciamo agli amministratori che sono qui presenti sperando che lo vengano a sapere anche quelli che qui non ci sono: per raggiungere gli obiettivi che ci stanno a cuore tutti c'è bisogno di più sindacato, di più partecipazione; non il contrario.

DEMOCRAZIA, UNITA', AUTONOMIA.

Si è parlato molto, prima e durante il Congresso,di democrazia, unità e autonomia e lo si è fatto con molta passione e partecipazione. Tutti noi ci portavamo dietro molti interrogativi; chiedevamo al Congresso della CGIL risposte chiare e convincenti. Mi pare di poter dire

che c'è stato molto apprezzamento per le risposte contenute nei documenti congressuali. Abbiamo anche toccato con mano come le cose scritte siano assai distanti dalla pratica di tutti i giorni.

Unità, democrazia, autonomia sono obiettivi da raggiungere, processi da costruire; c'è una battaglia politica da portare avanti ed anche per questo intendo affrontare alcune questioni di "orientamento" generale.

1) L'unità organica.

Nonostante che abbiamo vissuto il 14 febbraio e il referendum, "gli uni contro gli altri armati"; senza chiedere a nessuno di fare la parte dei pentiti, credo tuttavia, che su quel periodo possiamo oggi, insieme, fare una comune riflessione. Chi partecipò al grande movimento del dopo 14 febbraio sa molto bene che quel movimento era portatore, tra l'altro, soprattutto di una domanda di democrazia, di un grande bisogno di poter partecipare, contare; e questa domanda non era solo di quel movimento. Ma chiediamoci anche perchè un movimento di quelle dimensioni non ha dato risultati concreti, di una certa consistenza; e un movimento che non porta a casa risultati non può durare a lungo.

Oggi abbiamo bisogno di democrazia e di unità.

Anche in questo Congresso confermiamo che l'unità è una scelta "costitutiva e irrevocabile della CGIL", consideriamo l'unità un "valore e un obiettivo strategico". Anche se siamo tutti consapevoli che una fase dell'unità sindacale è definitivamente chiusa e occorre aprirne e costruire una nuova fase, che sarà lunga e difficile perchè le differenze tra la CGIL, la CISL e la UIL sono spesso differenze e di-

vergenze molto corpose, di linea politica, del modo come intendere il ruolo e la natura del sindacato; nell'immediato una cosa che realisticamente dobbiamo fare è quella di ricercare l'unità d'azione e rivendicativa tra le Confederazioni.

Unità sindacale e democrazia non sono alternativi l'uno all'altro. Per questo è importante, sempre nell'immediato, soprattutto "definire un codice della democrazia sindacale, un sistema di norme e procedure certe e universali che garantisca un corretto rapporto fra sindacato e lavoratori".(doc) Le regole del passato sono tutte saltate, occorre trovarne delle nuove perchè la democrazia è anche garantismo, regole certe e uguali per tutti. Le piattaforme rivendicative vanno costruite insieme a tutti i lavoratori interessati, gli accordi che si raggiungono vanno sottoposti all'approvazione di tutti i lavoratori interessati.

Per la CGIL accordi separati, piattaforme non approvate dai lavoratori, accordi non sottoposti all'approvazione dei lavoratori debbono rimanere fatti irrepetibili. E quando ci sono opinioni diverse, a volte opposte, occorrono anche regole trasparenti e riconosciute da tutti per verificare da che parte sta la maggioranza dei lavoratori, come la pensano i lavoratori.

2) Dobbiamo cercare di andare oltre il "garantismo": ristabilire regole e procedure è la cosa più urgente, è la prima da fare, ma non possiamo chiudere gli occhi di fronte alla crisi di partecipazione che, in questo momento, investe non solo il sindacato, ma coinvolge più o meno anche partiti, istituzioni, organi di gestione sociali. Si assiste d'altra parte, a grandi momenti di partecipazione, in altri momenti e sedi della vita sociale, meno tradizionali.

C'è allora una crisi di partecipazione che si spiega con il mancato rinnovamento degli obiettivi, delle forme, degli strumenti con cui si chiede alla gente di partecipare. Non possiamo, anche noi, non fare i conti con questa realtà. C'è dunque anche una democrazia e una partecipazione da conquistare organizzando il coinvolgimento di milioni di lavoratori che non partecipano alle scelte e alle decisioni del sindacato: penso ai lavoratori che non partecipano alle assemblee, ma anche ai milioni di lavoratori coi quali non abbiamo proprio nessun tipo di rapporto. E' certamente questione di obiettivi, ma anche di forme e di strumenti organizzativi. L'assemblea durante l'orario di lavoro è una conquista fondamentale; ma non basta. E' necessario sperimentare, inventare anche altre forme di partecipazione che coinvolgano tutti i lavoratori di un ente, di una azienda, dentro e fuori i luoghi di lavoro.

E' troppo tempo che continuiamo a parlare, più o meno, sempre con la stessa gente, sempre negli stessi luoghi di lavoro. Per tradizione e cultura la CGIL è legata alla scelta di principio sul carattere libero e volontario della associazione sindacale.

Non siamo mai stati e non siamo nemmeno oggi alla ricerca di "spazi istituzionali" da occupare, di riconoscimenti e legittimazione che non vengano dalla libera scelta dei lavoratori di aderire e finanziare il nostro sindacato.

C'è stato in questi anni e c'è tutt'ora nel sindacato un dibattito se occorra essere anzitutto organizzazione sindacale dei propri iscritti,o se sia più giusto essere insieme organizzazione dei propri iscritti e organizzazione che vuole parlare a tutti i lavoratori; noi siamo per questa seconda soluzione; senza creare pericolose con-

trapposizioni e con un giusto equilibrio fra democrazia diretta e democrazia delegata, rappresentativa. Se non ci rinnoviamo, finiremo prima o poi anche noi per lasciarci trascinare dalle teorie e dalle pratiche del sindacato "istituzionale".

3) Democrazia e mediazione.

La pratica "la categoria" della mediazione, nella CGIL c'è chi l'ha considerata come metodo insostituibile, e c'è chi invece la considera una "categoria" poco "nobile", in contrasto con una corretta prassi democratica.

Penso che democrazia e mediazione non siano alternativa l'una all'altra. E non soltanto perchè le mediazioni non devono essere fatte "sulla testa della gente" e, magari, ai livelli più bassi. E nemmeno penso ad una pratica della mediazione fra le varie componenti, di cui spesso, non sono chiare nè le logiche, nè i punti di riferimento con la concreta realtà e gli interessi del mondo del lavoro.

Per diffondere fra i lavoratori una indispensabile cultura della mediazione, per recuperare a questa categoria la "nobiltà" perduta, bisogna partire dalla concreta realtà del mondo del lavoro, dal profondo cambiamento della composizione sociale delle classi lavoratrici, dal reale pluralismo del mondo del lavoro, politico, ideale, culturale; partire dal fatto che "una sintesi rivendicativa tra tutti i salariati non si costruisce più tramite il sindacato, sulla base delle specifiche istanze dei gruppi sociali "egemoni" (doc.), ma la "sintesi (mediazione) rivendicativa" va costruita, cercata, continuamente, caso per caso. Insomma la cultura della mediazione è la capacità di realizzare nuove maggioranze, unificare il lavoro dipendente, di usci

re dall'isolamento, creare nuove alleanze, dentro e fuori i luoghi di lavoro.

Il consenso dei lavoratori è il risultato di una costante, faticosa battaglia politica, di confronto e dialettica e non la semplice registrazione di quello che la gente pensa; dirigere non vuole dire semplicemente "registrare"; e nemmeno dire sempre alla gente quello che la gente si aspetta.

La mediazione è pratica "nobile" anche quando si tratta di mediare tra concezioni sindacali diverse, di cui le diverse organizzazioni sono portatrici.

Il pluralismo sindacale è un dato "costitutivo" della attuale realtà del mondo del lavoro.

Concezioni sindacali e ideali diverse, storie e tradizioni diverse non si possono cancellare con un voto. Si presenta qui un problema di non poco conto: come coniugare la pari dignità di ogni organizzazione, il diritto ad esistere, a "competere" con l'altro dato: quello della continua verifica delle nostre scelte con le volontà di tutti i lavoratori, non solo degli iscritti.

La risposta non è facile, e va ricercata all'interno di un giusto equilibrio fra democrazia e mediazione.

4) Rapporto fra le componenti e l'unità nella CGIL.

C'è una apposita mozione (n. 3); è stato uno dei temi più dibattuti; d'altra parte quello che è successo nella CGIL dopo il 14 febbraio e con il referendum di interrogativi ne ha sollevati tanti.
E' ancora molto presente in tutti noi l'immagine, in TV, del segretario generale e del segretario generale aggiunto della CGIL, che, nel-

la stessa trasmissione, sostenevano una tesi opposta all'altra. Sono convinto che una cosa di questo genere è irripetibile per la nostra organizzazione.

Non mi convince affatto una certa smania che c'è per il superamento delle componenti interne. E' un fatto costitutivo della CGIL che ci siano varie componenti, storiche e non, di diversa tradizione ideale, politica, culturale; è anche la nostra ricchezza, quello che ci rende anche oggi molto attuali e moderni. Nessuno di noi, lavoratore, delegato, dirigente che sia, intende rinunciarvi; così come nessuno di noi intende rinunciare alla propria militanza politica, alla appartenenza a questo o quel partito.

E non penso nemmeno che la tessera di partito sia un ostacolo alla autonomia.

La questione va posta allora in termini diversi. Ciò che non deve essere mai messo in discussione è la nostra "SOVRANITA'"; non ci possono essere dei momenti in cui siamo una organizzazione "a sovranità limitata". Concretamente ciò significa: le diverse posizioni devono confrontarsi negli organismi dirigenti e dentro gli organismi dirigenti vanno prese le decisioni, non nelle componenti; i nostri punti di riferimento sono la nostra storia, la nostra cultura, le nostre elaborazioni, il rapporto con la gente, gli interessi dei lavoratori da difendere, le nostre regole di democrazia, il nostro mestiere.

Vogliamo parlare a tutta la sinistra: lo possiamo fare solo difendendo la nostra "sovranità" e il pluralismo.

A noi, a tutti gli iscritti alla CGIL voglio dire: si può pensare di costruire una nuvoa fase di unità sindacale, solo partendo e

rafforzando l'unità della CGIL.

A quelli che appartengono ad altre organizzazioni sindacali voglio dire: è velleitario pensare di costruire l'unità sindacale e dei lavoratori ipotizzando o addirittura favorendo la divisione della CGIL. Penso al proposito, non del tutto accantonato, di dare vita ad un cosiddetto sindacato democratico. L'unità della CGIL è un dato "costitutivo"dell'unità sindacale; e non è un caso che il punto più basso di unità sindacale ha coinciso con la divisione della CGIL

Non è presunzione: è solamente la consapevolezza di ciò che siamo, di ciò che rappresentiamo.

E dobbiamo essere ancora più ambiziosi; l'unità della CGIL è anche un dato "costitutivo" dell'unità dei partiti e delle forze di sinistra, che è sempre stata e resta, a Parma e fuori, una opzione fondamentale per la CGIL; anche quando questa unità non c'è più o non c'è ancora.

5) Infine quanto all'autonomia non si può che essere d'accordo con l'affermazione che per essere autonomi occorre anzitutto aver un progetto autonomo.

Le coerenze, le incompatibilità sono quelle che scegliamo noi, sulla base delle nostre scelte. Quello che stiamo cercando di fare, col Congresso, per mettere insieme obiettivi giusti, ma per stabilire delle priorità, delle coerenze per capire gli errori del passato, anche con uno sforzo autocritico, è senz'altro il contributo maggiore che noi diamo all'autonomia. Ma la riflessione, anche a partire dalla esperienza di questi ultimi anni, non può limitarsi a queste considerazioni.

In questi ultimi 8-10 anni abbiamo assistito ad una progressiva caduta di autonomia non solo perchè ci mancavano le proposte ma anche perchè qualche volta è mancata la continuità, la coerenza, la costanza nel proseguire alcune proposte. E non a caso a volte andare fino in fondo può significare mettere in pericolo equilibri politici, mettere in discussione alleanze di governo, trovarsi d'accordo con certi partiti e averne contro altri. Farò un esempio.

Da tempo sul fisco, la tassazione dei titoli di stato, la patrimoniale, la riforma dell'IRPEF, diciamo tutti, nel sindacato le stesse cose; abbiamo fatto insieme, alla legge Finanziaria '86, critiche sostanziali e due ore di sciopero generale in ottobre; l'impegno comune era quello di continuare la lotta e la mobilitazione. Non mi pare che a questo impegno siano seguiti i fatti. Non si sfugge dunque alla impressione che da un po' di anni, quando con le lotte dei lavoratori si arriva a mettere in discussione gli equilibrii politici esistenti, alleanze di governo, scattano determinati meccanismi per cui oltre ad un certo limite non si può andare; e allora anche le manifestazioni di piazza possono diventare "pericolose", oggetto di mediazione.
Mi rendo conto che la situazione è cambiata rispetto a quando il sindacato provocava le crisi di governo. Pongo tuttavia un problema di autonomia molto serio: un sindacato che vuole essere "soggetto politico", di cambiamento, di trasformazione deve fermarsi e bloccarsi di fronte al fatto che la coerenza della propria azione può mettere in discussione gli equilibri politici dati e favorire nuovi schieramenti?

La domanda contiene già la risposta; e il ragionamento vale sia per il Governo nazionale che per i governi locali.

E' necessario, allora, essere autonomi nel progetto, ma è altrettanto necessario essere autonomi nell'iniziativa: c'è una coerenza tra obiettivi e iniziative che va recuperata.

RELAZIONI INDUSTRIALI E SITUAZIONE POLITICA A PARMA.

Trovate nella cartella che vi è stata consegnata le nostre analisi sull'andamento e le prospettive della situazione economica della nostra provincia; la cartella contiene anche le nostre proposte, le nostre priorità che abbiamo sottoposto recentemente alla attenzione dei partiti e delle forze sociali, a partire dalle grandi infrastrutture: CEPIM, ENTE FIERA, VIABILITA'.

Tutta questa documentazione è parte integrante di questa relazione. Nella cartella troverete anche il documento per la discussione congressuale sui temi di interesse regionale; sarà, questo documento, oggetto di una specifica riunione dei delegati al Congresso.

Intendo affrontare due problemi di carattere locale.

1) I rapporti della CGIL con le controparti imprenditoriali.

Non siamo stati certamente in questi anni esenti dalle difficoltà e dal clima di scontro col sindacato portato avanti soprattutto dalla Confindustria nazionale. Con due "diversità" positive: quasi tutte le aziende hanno pagato i decimali; abbiamo conquistato in quasi tutte le aziende e in tutti i settori la contrattazione aziendale, nonostante il veto della Confindustria nazionale. Tutto ciò sta a significare che anche in questi anni difficili con le nostre iniziative siamo riusciti a mantenere aperto il confronto con risultati significativi.

Ci sarebbe certamente da discutere (e lo faremo nei prossimi me-

si) a lungo sui contenuti della contrattazione aziendale: troverete in carpetta alcune schede che cercano di cogliere gli aspetti più significativi della contrattazione.

C'è un limite nella relazione industriale di questi anni e ci riferiamo in particolare alla locale associazione della Confindustria; il limite è che si è sempre cercato di mantenere il confronto con il sindacato nell'ambito ristretto delle categorie: c'è stato, anche per limiti nostri, una gestione tradizionale di questioni in parte nuove. Sono anni, a parte l'accordo positivo sulla medicina del lavoro, che non ci si confronta su un tavolo intersettoriale, generale.

Per questioni come il mercato del lavoro, la mobilità, la formazione professionale, la formazione-lavoro o non si è ancora riusciti ad aprire un vero e proprio tavolo di trattativa "orizzontale" o quando si è cercato di farlo, come nel caso della mobilità alla Salvarani, lo si è fatto con mille ostacoli, con pochissima convinzione.

Dobbiamo rinnovarci noi, ma c'è anche bisogno di stimolare e diffondere, nella nostra provincia, nuova e più elevata imprenditorialità.

La CGIL di Parma è disponibile, sull'esempio dell'accordo IRI, a fare un "salto di qualità" nelle relazioni industriali perchè di questo c'è bisogno; a partire da quelle associazioni che col sindacato si sono confrontate in termini positivi. La cosa riguarda noi, ma riguarda anche la CISL e la UIL della nostra provincia. Da troppo tempo tra di noi prevalgono preoccupazioni interne, di salvaguardia e mantenimento delle proprie identità, della propria organizzazione e si è verificato un indebolimento della nostra capacità e volontà di intervenire insieme sulle grandi questioni dello sviluppo e della oc-

cupazione. Da troppo tempo ci sono vuoti di iniziativa che dobbiamo insieme colmare.

2) Situazione politica.

Come tutti sanno, dopo 40 anni di governo della sinistra, nel Comune di Parma, da settembre governa una giunta pentapartito. Voglio qui ricordare che quando nell'estate scorsa la nostra organizzazione fu consultata dal PCI e dal PSI per il programma e la formula di governo allora in discussione, la nostra organizzazione, unitariamente, si è espressa per una continuità di governo della sinistra.
E non siamo pentiti. Le cose sono poi andate diversamente.

La CGIL intende, come sempre, attenersi rigorosamente e in piena autonomia, ad un confronto con l'attuale Giunta, che abbia al centro i contenuti, i programmi, le scelte concrete.

Abbiamo le nostre idee, le nostre proposte; ci confronteremo con le proposte e le scelte del governo locale. Non siamo nè sindacato di governo nè sindacato di opposizione.

Oggi, a due mesi dall'insediamento della nuova Amministrazione, è difficile andare oltre rispetto ad un discorso di metodo di lavoro che è patrimonio della CGIL.

Tuttavia un invito lo voglio fare, e mi rivolgo a certa stampa locale e ad alcuni Assessori. Noi vogliamo fare accordi; con le passate Amministrazioni abbiamo fatto molti accordi; quando c'erano delle resistenze abbiamo chiamato i lavoratori alla lotta, senza preoccuparci più di tanto se gli Amministratori erano comunisti o socialisti.

La stessa cosa intendiamo fare con la nuova Amministrazione.
Ecco l'invito: è penoso che quando si chiamano i lavoratori alla lot-

ta, qualcuno lo interpreti come "strumentalizzazione", "forzature", "ultima spiaggia", non autonomia del sindacato. Lo dico perchè queste cose sono avvenute.

LA C.G.I.L. DI PARMA

Facciamo il Congresso con 54.232 iscritti, più 1.333 rispetto al 1984. Nonostante difficoltà e crisi godiamo buona salute, non siamo in declino, soprattutto se sapremo rinnovarci.

Anche in questi anni difficili ci hanno permesso di mantenere intatta la nostra forza gli altri 2.000 delegati presenti in quasi tutti i luoghi di lavoro; la nostra presenza capillare con sedi in quasi tutti i Comuni della provincia; gli oltre 100 dirigenti che a tempo pieno lavorano per questa Organizzazione: è questa presenza capillare e diffusa che ci permette, tutti gli anni, di parlare a decine e decine di migliaia di lavoratori, pensionati e anche a tanti disoccupati: è un nostro patrimonio e vogliamo rafforzarlo decentrando ulteriormente uomini e risorse, "informatizzando" le nostre sedi in modo da essere sempre in grado di rispondere con competenza e professionalità.

Sono aumentati i bisogni della gente; i lavoratori, i pensionati ci chiedono nuove prestazioni, nuovi servizi; dobbiamo rispondere.

Il dato del tesseramento non è tutto positivo; se lo scomponiamo, rispetto all'84 gli iscritti attivi, quest'anno sono diminuiti. E' una spia accesa ormai da 4-5 anni che ci segnala le nostre difficoltà politiche, prima ancora che organizzative. Questa tendenza al calo degli iscritti attivi bisogna invertirla e non è tutta spiegabile con il calo degli addetti, soprattutto in alcuni settori. E dove abbiamo superato pigrizie e lentezze organizzative abbiamo fatto nuovi iscrit

ti; c'è ancora tanta fiducia nel sindacato. Così come un dato molto positivo è che in questa fase congressuale siamo riusciti a rinnovare molti delegati, molti di questi giovani, che ci hanno permesso di rinnovare anche gli organismi dirigenti. E' un incoraggiamento al rinnovamento.

A questo Congresso propongo per i prossimi anni tre obiettivi:
1) rafforzare ancora di più il nostro rapporto con i disoccupati, qualificando maggiormente il CID, con un coordinamento CID, Scuola, Università.
2) Allargare la nostra area di rappresentatività con una particolare azione verso le nuove professioni, le nuove competenze, ricercatori, quadri, tecnici. Ce ne sono pochi a questo Congresso; al prossimo ce ne dovranno essere molti di più.
3) Aprirci di più, con nuove iniziative, investendo risorse e intelligenze, al mondo della ricerca, della Università.

Aggiungo un quarto obiettivo; entro il prossimo Congresso dobbiamo anche costruire una sede nuova; le condizioni ci sono, se non altro perchè lo sfratto esecutivo ci costringe a farlo.

LA PACE.

Nei nostri Congressi abbiamo parlato molto di pace, stimolati anche dall'interesse dell'opinione pubblica per i colloqui di Ginevra fra Reagan e Gorbaciov.

Non c'è proprio niente di "rituale" in questo; abbiamo sempre più bisogno di parlare di pace e non soltanto perchè i nostri documenti ne parlano ampiamente (mozione n. 30). Non è infatti difficile vedere come le difficoltà che da un po' di tempo sta riscontrando il movimen

to per la pace sono in gran parte riconducibili al fatto che i lavoratori, le loro organizzazioni non sono sempre riusciti a collocarsi "al centro" di questo movimento,a svolgere un ruolo propulsivo. Non credo che sia un caso il fatto che i colloqui di Ginevra siano andati meglio di quanto ci si aspettasse. Senza nulla togliere ai due protagonisti, chiediamoci quanto abbia inciso la pressione dell'opinione pubblica che è stata ampia e diversificata. Se questa pressione dovesse attenuarsi, si farebbe presto a tornare indietro.

Ma parlo volentieri di pace alla fine di questa relazione anche perchè ci permette di alzare un po' gli occhi dall'ambito un po' ristretto, "nazionale" nel quale finora abbiamo ragionato e argomentato. Parlare di pace, ci permette di guardare lontano, di definire la giusta dimensione dei nostri problemi. Solamente e brevemente due richiami.

1) Pace e democrazia. A Ginevra si leggeva in un cartello durante una manifestazione pacifista "Reagan e Gorbaciov, il mondo non vi appartiene!" Verissimo! Ma è altrettanto vero che,nei fatti, oggi nelle mani di questi due uomini c'è il destino del mondo, il destino di miliardi di uomini, di ognuno di noi. Allora il nostro discutere di democrazia ci deve portare a vedere come esistono oggi giganteschi processi di mondializzazione dell'economia, di concentrazione finanziaria e di potere; fino ad un punto massimo che due persone possono decidere di sterminare ogni forma di vita.

Ma c'è di più. C'è il pericolo che la corsa al riarmo, col progetto di "guerre stellari", varchi la soglia tecnologica e politica oltre la quale si sfuggirebbe ad ogni controllo, anche dei due potenti.

Democrazia vuol dire condizionare, muovere questo dominio, socializzare il potere; con un movimento internazionale di uomini, popoli e Stati.

2) Pace e risorse. Una politica di pace significa un gigantesco spostamento di risorse, un programma di sviluppo e riconversione mondiale. Senza un piano del genere, promosso da entrambe le super-potenze, sarebbe illusorio credere che il Sud del mondo possa liberarsi dello spettro della morte e della fame.

Rendiamoci conto che una fase storica si sta concludendo, una fase durata 40 anni. Le categorie di pensiero e le certezze che ci hanno guidato dalla fine della guerra ad oggi, le conquiste ottenute, le abitudini, le forme di vita che abbiamo acquistato, sono invecchiate; e non reggono, lasciandole come sono, all'urto delle aspirazioni nuove dei nostri popoli e dei popoli del mondo, delle nuove generazioni che si affacciano alla vita del nostro e degli altri Continenti.

Non reggono di fronte alla necessità di una coscienza planetaria.

Per concludere.

Ripensando ai temi, alla relazione mi è venuto un dubbio. Non si è per caso esagerato nel fare dell' autocritica, nel tracciare progetti, obiettivi ambiziosi da raggiungere, atteggiamenti da cambiare. Con il rischio, magari, di farci sentire tutto questo lontano dalla nostra portata. Sono convinto di no.

La CGIL, anche quella di Parma, ha forza, intelligenza, risorse e tradizione per essere all'altezza di rinnovarsi e di rispondere alle sfide che questi ultimi anni del secolo ci mettono di fronte.