C.G.I.L.

XIII CONGRESSO
CAMERA DEL LAVORO TERRITORIALE
DI PARMA

26 - 27 GIUGNO 1991

Relazione introduttiva del Segretario
GIOVANNI BALLARINI

" DIRITTI, SOLIDARIETA', DEMOCRAZIA "

Con l'Assemblea di oggi e domani chiudiamo a Parma la fase congressuale che si è aperta da poco meno di due mesi. Siamo passati attraverso 778 assemblee di base; 15 sono stati i Congressi provinciali di categoria; 4 Congressi di zona. A questi Congressi hanno partecipato oltre 1.600 delegati. Al dibattito congressuale ha partecipato complessivamente il 27% degli iscritti; più alta la partecipazione fra i soli lavoratori attivi: circa il 50%.

A questo Congresso provinciale partecipano 335 delegati in rappresentanza di 67.089 iscritti. Tanti erano i nostri iscritti alla fine del '90. Oltre il 97% degli iscritti si è pronunciato a favore del Programma Fondamentale della CGIL. Per ciò che riguarda le Tesi, più dell'80% ha aderito alle Tesi votate dalla maggioranza del Consiglio Generale; circa il 10% ha votato le Tesi "alternative"; poco più del 5% si è astenuto.

Al di là dei numeri, che pure in questo Congresso hanno la loro importanza, la partecipazione è stata leggermente superiore a quella dell'ultimo Congresso.

Per la novità della presenza, in questo Congresso, di due Tesi alternative fra loro, avevamo la preoccupazione di salvaguardare un clima "dialogante". Momenti di tensione, non sono mancati; tuttavia mi pare di poter dire che complessivamente siamo riusciti a gestire questa difficile fase di discussione positivamente, evitando risse e lacerazioni. Spero di non dovermi ricredere dopo questa nostra assemblea congressuale.

Così come mi pare di poter dire che la presenza di una Tesi alternativa, insieme a quella di maggioranza, abbia favorito la chiarezza delle diverse posizioni; idee e posizioni anche molto diverse sul sindacato e sul suo ruolo, sono uscite dagli ambiti ristretti dei gruppi dirigenti e sono state portate alla discussione di tutti gli iscritti. Certo la novità introdotta con questo Congresso aveva probabilmente bisogno di più tempo a disposizione.

Per questo e anche per la concreta necessità di raccogliere consenso, qui e là, eccessive semplificazioni, anche propagandistiche, hanno impedito di cogliere a pieno le grandi novità, la ricchezza che, a partire dal Programma fondamentale, la CGIL intende portare avanti con il XII° Congresso Nazionale.

Abbiamo avviato questo Congresso, tutti con la convinzione che doveva essere l'occasione per rinnovare profondamente la CGIL. Con molta franchezza voglio dire che si tratta di una ricerca, di un processo appena avviato, che avrà ancora bisogno di ulteriori approfondimenti, di fatti concreti, di verifiche. Il gruppo dirigente che uscirà eletto da questo Congresso avrà soprattutto questo mandato e questo vincolo: di proseguire con tenacia e con coerenza sulla strada del rinnovamento. Le premesse ci sono. Lo dimostra la quasi totale adesione al Programma Fondamentale e la altrettanto massiccia adesione alle Tesi di maggioranza, che, personalmente, ritengo più coerenti con il Programma Fondamentale.

Non possiamo certamente cancellare il nostro recente passato, che, comunque, non è proprio tutto negativo, come troppo sbrigativamente a volte si dice. Guardiamo pure agli errori e ai ritardi. Ma abbiamo soprattutto la necessità di indicare soluzioni nuove; di tentare strade nuove. Per non restare indietro, per non essere tagliati fuori dalla rapidità dei cambiamenti. Questi sono momenti in cui, anche nel sindacato e nella CGIL, c'è bisogno di uomini, di dirigenti capaci e coraggiosi che abbiano soprattutto la capacità di guardare avanti.

Con questa relazione non intendo rendere conto della complessità dei documenti congressuali. Mi pongo un obiettivo più limitato: riuscire a trasmettere il senso generale delle novità che vogliamo introdurre. Ma anche con riferimenti ad esempi pratici, a scelte concrete. Spero che possa essere un contributo, anche personale, ad evitare la retorica delle parole, a fare i conti non solo con le parole e con i concetti, ma anche con il nostro modo di pensare, con i nostri atteggiamenti.

SINDACATO GENERALE DELLA SOLIDARIETA' E DEI DIRITTI (S.G.S.D.): CRISI E FUTURO

Quando, come è successo in questi anni, si ha più volte l'occasione di verificare che fra consistenti aree di lavoratori, soprattutto giovani, (ma non solo!) il sindacato viene sentito come qualcosa di estraneo, vuol dire che è successo qualcosa di molto profondo nella testa e nei sentimenti dei lavoratori. Qualcosa di importante che non può essere semplicemente ridotto al fatto che in questi anni nel sindacato la democrazia non ha funzionato, i lavoratori non sono stati coinvolti. E' una risposta vera solo in parte. C'è dell'altro. C'è che i cosiddetti anni '80 hanno segnato profondamente la cultura, il "sentire comune" anche dei lavoratori dipendenti. E allora può succedere che una certa cultura individualistica, nel suo significato più negativo, del "far da sè" dell'"arrangiarsi" può anche far arrivare alla seguente conclusione: "oggi sono in grado di tutelare da solo le mie condizioni, senza bisogno degli altri".

E' dunque l'idea di sindacato, ma soprattutto di sindacato confederale (generale) ad essere messa radicalmente in discussione. E non soltanto in Italia: è un fenomeno che appartiene a tutti i Paesi industrializzati.

Quando le cose stanno così, occorre ritrovare e riformulare le ragioni, le motivazioni ideali, culturali e materiali; i valori e le scelte concrete che motivano l'adesione ad un sindacato generale. A questa esigenza, a questa necessità risponde il Programma Fondamentale della CGIL.

Ha senso, ha un futuro una assemblea sindacale congressuale come questa dove vi partecipano pensionati e lavoratori attivi, dipendenti pubblici e privati; uomini, donne, giovani, con soggettività, bisogni, professionalità molto diverse fra di loro; quest'anno poi, e per la prima volta, alla nostra assemblea partecipano, con pieni diritti, lavoratori extracomunitari. Questa è un'assemblea di un sindacato generale.

Non sta scritto da nessuna parte che il sindacalismo confederale abbia un avvenire per i secoli venturi; è una delle ipotesi sulla quale noi oggi scommettiamo. Vi sono altre fuoriuscite possibili dalla crisi di rappresentatività: sono i sindacati di settore, i sindacati corporativi; addirittura, in alcuni casi, alcuni sindacati di mestiere.

Con questo nostro Congresso noi proponiamo ai lavoratori, ai pensionati, alle lavoratrici, ai giovani, agli operai e ai tecnici, agli immigrati le ragioni del Sindacato Generale della Solidarietà e dei Diritti (S.G.S.D). E io aggiungo: anche delle Responsabilità. Perchè le Responsabilità sono l'altra faccia dei diritti.

S.G.S.D. - LAVORATORI DEL PUBBLICO IMPIEGO E LAVORATORI DELL'INDUSTRIA.

Ma quanto questa formulazione di S.G.S.D. è vicina ai sentimenti, ai bisogni e alle aspettative dei nostri iscritti e dei lavoratori in generale?

Abbiamo tutti bisogno di passare dalle parole alle scelte concrete, e per non perdere il rapporto con alcuni grandi problemi di questo momento, farò alcuni esempi. Sapevo da tempo che fra i lavoratori del settore privato i sentimenti nei confronti dei dipendenti pubblici non erano sempre improntati alla solidarierà e alla comprensione... Non mi aspettavo una divisione così profonda, così diffusa.
E' una divisione che è anche al nostro interno, fra i nostri iscritti, e per un S.G.S.D. non può non costituire un motivo di grande preoccupazione.
Come uscire, da questa situazione?

Diventano allora punti irrinunciabili di un S.G.S.D. la riforma del rapporto di lavoro nel P.I., un diritto comune del lavoro che unifichi tutto il mondo del lavoro. E quindi piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro nel settore pubblico. Che non vuol dire semplicemente privatizzazione del rapporto di lavoro e nemmeno privatizzazione dei servizi. Vuol dire adottare, anche per i pubblici

dipendenti, nel rapporto di lavoro, delle regole che anche in materia di diritti individuali e collettivi ristabiliscano il ruolo fondamentale della negoziazione collettiva.

Mi ha colpito un dato: il Parlamento in tre anni ha approvato 220 leggine su stipendi e carriere di alcuni gruppi di pubblici dipendenti. E' lecito un dubbio: le assemblee elettive sono sedi di interessi generali oppure di intese corporative? Ecco un primo grande pezzo di riforma istituzionale: sottrarre alle lobby parlamentari, alle clientele, alle sentenze che estendono i benefici, (a proposito di automatismi..) la possibilità di intervenire su stipendi e indennità.
Introdurre la trasparenza del conflitto sociale; la trasparenza delle responsabilità delle parti sociali (amminsitratori, dirigenza, sindacato) superando una logica sociativa. Abolizione delle piante organiche. Organici legati alla dinamica dell'organizzazione del lavoro, flessibilità, mobilità, inquadramenti professionali, incentivi, produttività: sono alcuni dei capitoli più importanti che appartengono alla contrattualizzazione del rapporto di lavoro e che costituiscono un passaggio indispensabile per una Pubblica Amministrazione più efficiente.

Far funzionare i Servizi e la Pubblica Amministrazione è compito fondamentale di un S.G.S.D. Bisognerà, poi, anche arrivare presto all'uscita dai Consigli di Amministrazione e all'uscita dalle commissioni di concorso. E infine, se le rivendicazioni salariali anche nel settore pubblico, come per il privato, non sono senza confini, bisognerà pure arrivare a definire parametri e criteri comuni.

S.G.S.D. e RIFORMA DELLE PENSIONI

Per il S.G.S.D. è molto importante la difesa del sistema pubblico previdenziale e la sua riforma. Qui la solidarietà riguarda milioni e milioni di italiani, virtualmente l'intera popolazione del paese. E' una solidarietà il cui orizzonte nel tempo si allarga fino a comprendere le nuove generazioni.

Esiste, oggi, il Disegno di legge di Riforma presentato dal Ministro del Lavoro Marini. Ci sono, nel disegno, alcune cose che la CGIL non condivide; tuttavia diciamo che può essere una base di partenza per discutere. E noi lo faremo, fin dai prossimi giorni, non soltanto con il Ministro, ma con milioni di lavoratori e di pensionati.

Può anche succedere, come altre volte nel passato, che per la situazione politica incerta e traballante, non se ne faccia niente; non possiamo però gioire per lo scampato pericolo. Dobbiamo dirlo con la massima chiarezza: il sistema va riformato perchè così com'è non ha futuro e rischia di mettere in discussione uno dei pilastri fondamentali della solidarietà generale.

Certamente, salvaguardiamo i diritti maturati; interveniamo, come è giusto, con misure che abbiano il carattere della gradualità, della flessibilità, dell'equità e della omogeneità dei trattamenti. E proprio per questo, perchè la salvaguardia dei diritti, non può essere confusa con quella dei privilegi o dei trattamenti di favore, non tutto quello che c'è può essere difeso.

Esiste una coerenza anche al nostro interno; la necessità di procedere ad una unificazione delle normative e dei trattamenti comporterà anche delle rinunce. La cosa importante è che sia chiaro e credibile il disegno di riforma generale; che non si intervenga solo su aspetti particolari del problema, con intenti "punitivi". Ci saranno anche qui alcuni "costi" da pagare; deve essere però chiaro che il punto di arrivo della riforma è la difesa di un sistema di solidarietà generale per il quale vale veramente la pena di impegnarsi.

S.G.S.D. e POLITICA DEI REDDITI

Il S.G.S.D. è il sindacato della giustizia fiscale, della politica di tutti i redditi. La solidarietà che opera questo nostro sistema fiscale è esattamente il contrario di come la intendiamo noi: è una solidarietà dei più poveri, di chi guadagna meno, verso i più ricchi.

Elusione, erosione, evasione è esattamente il contrario di un sistema basato

sul riconoscimento del diritto, e non dei favori e dei privilegi Gli effetti di questa politica si vedono ormai non solo sull'economia, ma sul venire meno della coesione sociale, nella rottura del rapporto diritti-doveri; nonchè nella proliferazione di ceti assistiti e di quelli cresciuti all'ombra del bubbone politica-affari.

Gran parte della trattativa che si è aperta sul costo del lavoro è legata ad una nuova politica dei redditi. Non siamo negli anni '70. La novità è che oggi una politica dei redditi meno che mai può riguardare solo la scala mobile, o solo il salario operaio. Si può riformare la scala mobile, non abolirla, salvaguardare l'attuale grado di copertura, e insieme ridurre il costo del lavoro e migliorare il salario netto. La strada è quella da noi indicata: la fiscalizzazione dei contributi sanitari.

Ecco perchè non possiamo accettare che nella trattativa si discuta solo di costo del lavoro e di scala mobile. Stando alle informazioni che abbiamo pare che ormai l'abbiano finalmente capito tutti.

S.G.S.D. VALORE DELLA DIVERSITA' e STATO SOCIALE

Il S.G.S.D. è il sindacato che valorizza le diversità. Qui siamo alle prese con un punto di rottura con la tradizione, anche culturale, della nostra organizzazione. Tutti noi, o quasi, siamo una generazione di sindacalisti che è cresciuta pensando alla lotta sindacale come una vicenda che tende ad omologare i comportamenti, i risultati, le aspettative. Siamo cresciuti in anni in cui contava soprattutto l'uguaglianza dei risultati. Il sindacato dei diritti è anche il sindacato delle diversità dove ciò che è più importante è l'uguaglianza delle opportunità.

Con il contributo soprattutto delle donne, nel nostro sindacato, stiamo imparato a trasformare il diritto alla parità, in un diritto anche alla diversità, alla differenza vissuta; in un diritto a uguali opportunità nell'accesso al lavoro; nell'accesso alla professione; alla formazione; al governo del sindacato.

La battaglia delle donne è diventata oggi la battaglia di tutti; non si può più parlare di pari opportunità oggi solo per le donne. C'è bisogno di risposte specifiche a bisogni differenziati.

Ciò è vero quando vogliamo recuperare la rappresentanza generale del lavoro dipendente. Ma ciò è anche vero quando parliamo di difesa e di riforma dello STATO SOCIALE. Sta di fronte a noi una cittadinanza più matura che manifesta sempre più esigenze di libera scelta e che richiede quindi risposte diversificate e flessibili, personalizzate. La standardizzazione dei servizi, anche se dettata dalla necessità di evitare le disuguaglianze di trattamento dei cittadini, a ben vedere, rischia di penalizzare i diritti e i bisogni dei soggetti più deboli della società. Quelli che non hanno la possibilità soprattutto finanziaria di autotutelarsi, o invidualmente o in gruppo.

Proviamo ad applicare questo ragionamento al soggetto "anziani". Siamo stati (e forse lo siamo ancora) un po' tutti prigionieri di una visione del mondo degli anziani legata alla "emergenza". Esiste, invece, non tanto una emergenza anziani quanto l'anziano come soggetto emergente, portatore cioè di diritti e di nuove soggettività.

Lo S.P.I. in questi anni è cresciuto tanto e continuerà a crescere ancora nei prossimi anni proprio perchè ha colto questa verità, la complessità di questo mondo che non esprime solo malattia, solitudine e povertà, ma diritti nuovi, il bisogno di una qualità della vita diversa dal passato.

Tutto questo ha permesso, a questo sindacato, di affrontare la "questione anziani" in modo non separato dai processi generali che caratterizzano la nostra società, affermando un loro ruolo sociale che sia riconosciuto culturalmente e come valore anche produttivo.

Tradotto in sindacalese vuol dire: anziano come risorsa, vertenzialità diffusa.

Anche per lo stato sociale c'è bisogno di un S.G.S.D. che sappia dare risposte specifiche a bisogni differenziati.

Attenzione, però! La macchina pubblica, sottoposta a questo sforzo e a questa dilatazione qualitativa e quantitativa, può anche imballarsi se si persegue la strada tradizionale dell'uguaglianza dei risultati.

Il recupero di flessibilità, efficacia e personalizzazione nella erogazione dei servizi sociali passa oggi attraverso le forme di un coordinamento tra l'intervento pubblico e le capacità di autoprotezione della società civile.

Esistono nella società grandi risorse di cooperazione e autogestione sociale che vanno adeguatamente attivati. Si tratta allora di modificare il modello burocratico-pubblico di welfare, a favore di un modello di "welfare society" in cui accanto ad un modello forte e ammodernato di servizi pubblici si sviluppino istituzioni welfariste "leggere", fondate sulla cooperazione sociale delle famiglie, delie associazioni volontarie, dei sindacati.

S.G.S.D. e LA CODETERMINAZIONE

Il S.G.S.D. è il sindacato che si pone l'ambizioso obiettivo di ricostruire una rappresentanza unitaria di tutto il lavoro dipendente, di tenere unito il cosiddetto universo dei lavori. Vogliamo rappresentare i soggetti deboli, quelli che non hanno tutela; il lavoro "sporco e malpagato" (esiste ancora!) ma vogliamo anche rappresentare i soggetti del lavoro più forti, quelli che per collocazione e professionalità hanno meno bisogno di tutela.

Questa nuova solidarietà rafforza i soggetti deboli e non indebolisce i soggetti forti. Le diversità non scompaiono, vengono anzi valorizzate, ma non diventano motivo e ragione di divisione e di contrapposizione. Ciò che unifica un universo di lavori così diverso non può essere una nuova centralità del lavoro esecutivo o industriale. La nuova centralità che unifica tutti è la trasformazione del lavoro, l'umanizzazione del lavoro, l'estensione e il consolidamento di vecchi diritti, la conquista di nuovi diritti.
E uno più di tutti li riassume questi diritti: quello di essere "padroni", "autonomi", nel proprio lavoro.

Esiste un rapporto molto stretto fra il S.G.S.D. e gli strumenti con i quali si trova ad operare.

Lo strumento tradizionale del "CONTRATTO" deve essere riformato. Anche a questo serve la trattativa di giugno.

Non intendo, in questa relazione, ripercorrere le proposte unitarie con le quali andiamo alla trattativa. Voglio solo richiamare la vostra attenzione sul fatto che il sistema contrattuale ha bisogno di regole e di certezze: per tutti, imprese e sindacato. E se scontro sarà, questo avverrà essenzialmente su un punto: quello della contrattazione articolata. Per un S.G.S.D. è questo un punto veramente irrinunciabile: è un diritto che molti lavoratori oggi non hanno. Ma soprattutto è lo strumento attraverso il quale passa la nostra capacità di rappresentare tutti, di avere il consenso dei lavoratori.

Il pericolo di istituzionalizzazione del sindacato io lo vedo soprattutto qui: nella possibilità che venga indebolito o cancellato uno strumento che ci permette di essere vicini e di rappresentare la soggettività della gente che lavora.

Ma la CGIL, in questo XII Congresso, dice anche che lo strumento CONTRATTO, anche riformato, non è più sufficiente. Occorre andare oltre una tradizione, che in gran parte ci appartiene, rivandicativa e contrattuale del sindacato. Dobbiamo cercare e percorrere strade nuove.

La vera sfida per le imprese, oggi, è la qualità; una strategia di qualità del prodotto (beni e servizi) che renda l'impresa competitiva su un mercato sempre più globale, sposta il centro di gravità verso il lavoro. Strategico è il fattore umano.

L'impresa deve affidarsi sempre di più all'intelligenza, alla creatività, alla professionalità, all'autonomia del lavoratore.

Per molti versi siamo ad un passaggio straordinario, ad una prova decisiva per tutti.

L'impresa è costretta a sfidarci su un terreno che è tutto nostro: quello del consenso dei lavoratori. Per avere questo consenso è necessario per noi avere questo potere in più: nel Programma Fondamentale questo potere in più lo chiamiamo codeterminazione.

Codeterminazione non è cogestione; codeterminazione non è nemmeno "partecipazione" parola quanto mai generica e indefinita. Codeterminazione significa riconoscere il diritto al lavoratore di poter intervenire nei momenti di ideazione e progettazione delle politiche aziendali. Con regole certe, sedi definite, strumenti di sostegno anche legislativi. Lo scambio è tra consenso e potere.

E' una scelta che nasce dopo aver sperimentato per via contrattuale la famosa "prima parte dei contratti", "i diritti di informazione" e che oramai si sta dimostrando uno strumento non più capace di raggiungere gli obiettivi che si prefiggeva.

Sindacato e impresa sono quindi oggi chiamati a fare dei ragionamenti nuovi, a percorrere strade nuove. L'umanizzazione del lavoro ci porta a sperimentare nuovi schemi, nuove regole, nuovi rapporti non più basati soltanto sui rapporti di forza che fanno vincere ora l'uno ora l'altro; ma su un sistema di regole certe che consenta di valorizzare e trovare una sintesi feconda tra le ragioni di entrambi: quelle del lavoro e quelle dell'impresa.

Si apre un terreno nuovo di confronto e di conflitto tra noi e l'impresa perchè iù diritti significa più potere. Ma la novità rispetto al passato, anche recente, consiste nel fatto che l'impresa è costretta, dai fatti, a scendere su questo terreno e noi la sfida dobbiamo lanciarla.

Se questi ragionamenti generali li riportiamo nella nostra realtà economica e produttiva provinciale, i riscontri con le nostre esperienze e le possibilità che si aprono sono tante.

Ce lo diciamo oramai in tutti i convegni, i "forum", i dibattiti e con una coralità generale: anche per la nostra economia provinciale, come per quella regionale la sfida è la qualità. E per Parma questo è ancora più vero se pensiamo che la struttura portante della nostra economia è l'Agro-Alimentare.

Il dato è preoccupante se lo pensiamo in riferimento alla nostra struttura produttiva fatta soprattutto di piccole aziende che hanno meno strumenti (credito, servizi) per affrontare la sfida della qualità.

Ce ne stiamo rendendo conto in questi ultimi mesi; pur in presenza di una ancora buona tenuta della nostra economia provinciale, siamo sempre più in presenza di aziende in difficoltà, di riduzioni di manodopera. E non si tratta soltanto di singole aziende. Si tratta anche di interi settori che rischiano addirittura di scomparire se non affronteranno presto enormi problemi di innovazione per non dover soccombere con la concorrenza e i costi di produzione del mondo non industrializzato.

Il discorso non cambia di molto se guardiamo al complesso mercato del lavoro. I problemi, anche qui, sono quelli della qualità; sono quelli del rapporto scuola-lavoro; della formazione e della riqualificazione; degli indirizzi formativi. Quel che resta di disoccupazione giovanile è in gran parte un problema di qualità; così come l'inserimento dei lavoratori immigrati in attività regolari e non sommerse, la loro integrazione sociale e ambientale è problema che deve essere affrontato con strumenti formativi e interventi massicci sociali-assistenziali.

Non partiamo da niente. Ci siamo trovati anche noi, in questi anni, e ci troviamo ancora oggi, di fronte a processi di crisi di alcune delle più importanti aziende della città e della provincia. Siamo riusciti a governarli positivamente, perchè il sindacato, la CGIL in particolare, e non soltanto perchè è il sindacato di gran lunga più rappresentativo, ha sperimentato forme più avanzate di relazioni sindacali.

Abbiamo voluto intervenire nei processi di ristrutturazione. Abbiamo evitato tensioni, lacerazioni anche sociali e contrapposizione. Gli esempi di crisi aziendali sono tanti. Ma voglio anche citare l'accordo per gestire la mobilità esterna alla Salvarani; un esempio per sperimentare il governo del mercato del lavoro.

Di fronte alle nuove sfide della qualità noi proponiamo non meno regole, ma più regole, una regolazione sociale forte, la qualità totale anche nelle relazioni sindacali e sociali. L'appuntamento che ci diamo, con le aziende, è la prossima apertura della contrattazione aziendale articolata.

Non è diverso il discorso se parliamo del "pubblico". Perchè recentemente, più volte e pubblicamente, la segreteria provinciale della CGIL di Parma è intervenuta per sollecitare la Giunta del Comune di Parma ad un confronto, non solo sullo Statuto, ma anche sulla riorganizzazione di alcuni importanti servizi e aziende pubbliche della nostra città?

Non ci ha mosso nessuna volontà o intento pregiudiziale nei confronti di questa Giunta. Qualcuno ha capito male. Lo scrivemmo all'inizio del '90, prima delle elezioni amministrative e lo confermiamo oggi. Non è una novità per nessuno che noi guardiamo con simpatia ai Partiti e alle forze di sinistra, riformiste e riformatrici.

La questione vera è che, con l'attuazione della Legge 142, esistono le condizioni per una profonda ristrutturazione dei servizi e delle aziende pubbliche. Una grande occasione, anche per sperimentare un nuovo rapporto con le Confederazioni, per sperimentare una sorta di "codeterminazione" delle scelte generali, degli obiettivi di fondo che si vogliono raggiungere. E' questo che ci interessa ed è questo che chiediamo.

D'altra parte una cosa del genere è già stata sperimentata, e positivamente!, in occasione della costruzione del nuovo forno inceneritore e della azienda NITIR, che riteniamo un positivo esempio di rapporto pubblico-privato.

Stessa procedura vogliamo proporre per la questione dei "tempi" della città, vertenza aperta con la Giunta da tempo insieme a Cisl e Uil, alla quale noi attribuiamo particolare importanza; così come, sempre insieme a Cil e Uil vogliamo riprendere il confronto con gli Enti pubblici più importanti della provincia di Parma per stabilire protocolli che ci diano la possibilità di esercitare il controllo degli appalti e dei subappalti; il rispetto integrale delle norme, contrattuali, previdenziali, assistenziali nei cantieri; la lotta al degrado e alle infiltrazioni mafiose e malavitose.

Per raggiungere questi obiettivi, fondamentali per la tutela dei diritti di chi lavora, ma anche dei cittadini, anche in questa città, occorrono strumenti di controllo nuovi e più efficaci come il "coordinamento permanente" sotto la diretta responsabilità del Prefetto di Parma e con il coinvolgimento di tutti i soggetti e gli Enti interessati.

SINDACATO EUROPEO

Il S.G.S.D. è il sindacato che assume la dimensione internazionale e più precisamente europea non più come variabile esterna (abbiamo, in questo senso una grande e nobile tradizione) ma come dimensione direttamente condizionante e decisiva per le nostre scelte di tutti i giorni. Si sta compiendo, in silenzio, una autentica rivoluzione. Non solo la moneta, uno dei segni costitutivi della sovranità statale, diventerà sovranazionale; ma, con essa, si sposteranno nelle stanze della Banca centrale europea, che sarà molto somigliante alla potente Bundesbank tedesca, le decisioni in materia di politica monetaria e dei cambi verso i Paesi esterni alla Comunità.

La politica monetaria, decisa dalla Banca Centrale Europea, sovradeterminerà le politiche di bilancio, il prelievo, la spesa sociale, gli

investimenti pubblici e, indirettamente, i livelli di occupazione e dei salari nei paesi membri.

Almeno due questioni qui si pongono.

Di fronte all'Europa economica e monetaria che avanza, (molto meno quella politica e sociale) l'obiettivo è quello di costruire un contropotere sociale, un fattore di bilanciamento e di democrazia, in attesa della riforma delle istituzioni politiche.

Con questo obiettivo si è svolto il recente Congresso della Confederazione dei Sindacati Europei (CES), 40 sindacati affiliati, con quasi 50 milioni di iscritti, che ha eletto a proprio segretario Emilio Gabaglio.

Sulla carta una organizzazione potente, ma che fin'ora ha avuto scarso peso, fungendo praticamente da organismo di coordinamento, privo di poteri effettivi. Nel Congresso di Lussemburgo il sindacalismo europeo ha giocato una carta audace: la trasformazione in una vera Confederazione sindacale europea, alla quale i sindacati nazionali delegano una parte dei loro poteri. Era un salto impensabile fino a qualche tempo fa.

La CES diventerà l'interlocutore delle istituzioni comunitarie sui temi della politica sociale, dell'occupazione, del riequilibrio regionale. Elaborerà le linee-guida dell'azione sindacale; promuoverà accordi-quadro sulle politiche degli orari, della formazione, della partecipazione; stipulerà veri e propri contratti con le imprese transnazionali.

Altra questione e la sintetizzo con due semplici domande.

Possiamo continuare ancora molto a lungo a presentarci divisi dinnanzi a questi appuntamenti?

Non pensiamo che le vecchie tradizioni, le divisioni, le tendenze autarchiche e conservatrici che spesso connotano il nostro modo di essere e di fare sindacato in tutta la comunità saranno scosse dal profondo?

IL S.G.S.D. COMPATIBILITA' E AUTONOMIA

Per le cose dette fin'ora, come potete voi stessi concludere, il Sindacato Generale della Solidarietà e dei Diritti deve essere capace di misurarsi con gli obiettivi, le tappe, gli strumenti, e anche i vincoli che condizionano la sua effettiva realizzazione. Sa fare i conti anche con i vincoli, le compatibilità non solo economiche, ma ecologiche e umane che una strategia riformatrice comporta. Abbiamo il dovere di essere credibili, di proporre ai lavoratori obiettivi credibili.

E un sindacato che risponde ai lavoratori non per le cose che chiede, ma per le cose che ottiene non può non fare i conti con i costi delle cose che rivendica.

Per la CGIL il Programma Fondamentale diventa vincolo, richiede coerenza di comportamenti, verifica dei risultati, responsabilità dei gruppi dirigenti. Ci sono dunque delle "compatibilità" che sono la diretta conseguenza dell'aver scelto di praticare l'etica della solidarietà e la strategia dei diritti. Stando ben attenti a non confondere la questione della compatibilità con quella della autonomia. Non è compito del sindacato, non è comunque mai appartenuto alla nostra cultura il fatto di collocarci al di fuori del cosiddetto sistema.

Appartiene invece alla nostra migliore tradizione modificare, trasformare; la struttura gerarchica e, a volte, oppressiva dell'impresa; le politiche fiscali, economiche, monetarie, sociali di questo Paese. Partendo dal nostro punto di vista, dagli interessi che rappresentiamo, sia specifici che generali. Con proposte e obiettivi discussi con la nostra gente.

Non c'è dubbio alcuno: i momenti migliori ,anche per il nostro sindacato, ci sono stati quando abbiamo saputo lottare, mobilitare i lavoratori attorno ad obiettivi di cambiamento delle politiche generali di questo Paese.

I nostri iscritti ci chiedono oggi di riprendere con più convinzione e con più chiarezza l'iniziativa per modificare profondamente gli indirizzi generali di politica economica, sociale e fiscale di questo Governo.

A mio modo di vedere non siamo ancora riusciti a cogliere fino in fondo lo stretto rapporto che esiste fra la politica dei diritti e della solidarietà che vogliamo praticare e le scelte più generali di politica governativa.

Ma davvero pensiamo che sia possibile realizzare un progetto di "qualità totale" in un Paese governato senza qualità?

Dobbiamo sapere che il S.G.S.D. può anche fallire perchè, al di là della nostra responsabilità e coerenza, non troviamo nei Partiti, nel Parlamento, nelle Istituzioni, nel Governo un interlocutore capace di raccogliere la sfida di una profonda riforma politica, istituzionale, economica e sociale del Paese. Rischiamo davvero di diventare dei testimoni del S.G.S.D.

In un momento in cui gli elementi di distacco della gente dalla politica, di sfiducia generalizzata nelle Istituzioni, nei Partiti, in tutti i Partiti; sfiducia che non risparmia nemmeno noi; in una situazione dove la confusione è grande; dove tutti si diventa responsabili di tutto, nessuno è responsabile di niente; in un momento così c'è bisogno anche di molta chiarezza; nelle responsabilità, nei giudizi, nei ruoli.

DEMOCRAZIA SINDACALE

Il Sindacato dei diritti ha l'obbligo di essere, al suo interno, democratico. Sulla democrazia sappiamo che nelle assemblee di base e negli altri Congressi il dibattito è stato molto intenso. E' stato indubbiamente l'aspetto più importante attorno al quale le tesi di maggioranza e la tesi alternativa si sono maggiormente confrontate e scontrate. Non intendo qui ripercorrere gli argomenti e le ragioni dell'una e dell'altra tesi.

Veniamo da anni difficili e pieni di contraddizioni; soprattutto da anni in cui sono saltate tutte le regole, scritte e no, che hanno regolamentato la partecipazione dei lavoratori nell'attività sindacale.

Per fare un esempio; può succedere che ai lavoratori metalmeccanici viene negato il diritto di esprimere, tramite referendum, la propria opinione sull'ipotesi di contratto. E succede anche, pochi mesi dopo, che i lavoratori del settore tessile e abbigliamento possono, per scelta di tutte e tre le Confederazioni sindacali, fare quello che era stato negato ai lavoratori metalmeccanici.

Non dobbiamo dimenticare che c'è una parte consistente dei nostri militanti di base, dei nostri iscritti, dei dirigenti che è giustamente (e per fortuna!) molto attenta e sensibile ai problemi della democrazia e della partecipazione.

Questo nostro Congresso deve dare delle risposte chiare, convincenti e definitive. Chi ha partecipato il 17 e 18 giugno a Roma alla assemblea unitaria nazionale per definire la piattaforma generale che è alla base del confronto con il Governo e le nostre controparti, ha riferito di una assemblea nazionale svogliata e poco attenta ai contenuti della piattaforma.

E' il segno di un disagio generale che ci deve preoccupare tutti. Probabilmente il percorso indicato per la consultazione, che anche a Parma è risultata scarsa, non è stato chiaro fin dall'inizio, e poco convincente. Abbiamo tutti il dovere di recuperare incerteze e pigrizie, adesso che la trattativa e il confronto è iniziato.

Ma al di là delle ricriminazioni e delle accuse reciproche, dobbiamo guardare alla democrazia sindacale come questione che fa parte di quella ancora più generale della democrazia politica. La partecipazione e l'esito del referendum del 9 e 10 giugno unacosa a tutti la dice: che i cittadini vogliono contare di più e che per fare questo occorre modificare il sistema elettorale, le regole della democrazia. Questa discussione è ormai definitivamente all'ordine del giorno. E la democrazia sindacale non è che un capitolo della democrazia politica.

Per questo ritengo che le tesi di maggioranza, ma soprattutto l'accordo unitario sulle R.S.U. sia un primo fatto positivo, un passo avanti: vengono definite criteri oggettivi per l'elezione delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro; regole certe e procedure per la partecipazione dei lavoratori. Regole e procedure che non possono essere lasciate alla libera interpretazione delle diverse organizzazioni sindacali (confederali e non); che devono essere riconosciute e sostenute oltre che dalle nostre tradizionali controparti, anche, se necessario, da una legge dello Stato.

Lo stesso istituto del "referendum" va regolamentato. A questo proposito ho trovato un po' esagerato il pathos e l'enfasi, in alcune assemblee congressuali, che si è espresso attorno all'uso del referendum.

La discussione attorno all'istituto referendario non è nuova nel sindacato e molti di voi ricorderanno come la nostra organizzazione è sempre stata alquanto diffidente nei confronti dell'uso troppo frequente e privilegiato di questo istituto.

Io continuo a pensarla ancora così. Anche quando si tratta di chiedere il parere dei lavoratori su una ipotesi di accordo contrattuale. Ritengo infatti che quando una ipotesi di accordo è già formulata, la consultazione referendaria rischia di diventare un fatto molto formale. E' più importante che i lavoratori vengano coinvolti, sentiti e consultati durante tutto il corso della trattativa, soprattutto nei passaggi più delicati e difficili che, di solito, ogni trattativa comporta. Il rapporto con i lavoratori va stabilito e mantenuto dall'inizio di una vertenza, nella preparazione dei contenuti della piattaforma e, certamente, fino alla conclusione della vertenza stessa.

Ma c'è una ragione ancora più profonda che in parte giustifica queste nostre riflessioni. E la ragione consiste proprio nel fatto di essere S.G.S.D.. Siamo, cioè, spesso e in molte situazioni chiamati ad operare difficili e delicate mediazioni fra interessi diversi. Un sindacato generale in queste situazioni si trova ad operare tutti i giorni. E allora può anche succedere che i diritti di una minoranza

debbano essere tutelati e salvaguardati, al di là del fatto che si tratti di una minoranza.

Questo ragionamento ne introduce un altro.

Il S.G.S.D. è un sindacato che valorizza il ruolo dirigente dei propri militanti, siano essi delegati di azienda o funzionari a tempo pieno. Il S.G.S.D. ci chiama tutti a svolgere il nostro ruolo con grande passione, impegno, costanza e professionalità. Il consenso dei lavoratori e delle lavoratrici che vogliamo rappresentare, attorno al programma, ad un ambizioso progetto di cambiamento e di solidarietà, non è per nulla scontato.

La ricerca di questo consenso richiede, anche al nostro interno, e nei confronti dei lavoratori, fatica, intelligenza, una grande battaglia politica, di idee, di cultura, di valori. Non possiamo limitarci, burocraticamente, a registrare il consenso e il dissenso: c'è bisogno di dirigenti che si spendano, che si espongano, che abbiano il coraggio di scegliere e di rischiare. Di dirigenti che non hanno paura di essere sottoposti a verifica.

UNITA' SINDACALE

Insieme con la democrazia, un altro tema all'ordine del giorno dei nostri Congressi è stato quello dell'unità sindacale. Il S.G.S.D. è unitario.

Ho già avuto occasione, nel corso della relazione, di accennare al fatto che la prospettiva di un sindacato europeo è già, oggi, destinato a cambiare molte cose, a rendere più vincolante che nel recente passato la prospettiva e l'obiettivo dell'unità sindacale.

A questo aggiungo che il S.G.S.D., che pone al centro della propria iniziativa la centralità del programma, la valorizzazione delle diversità, è gioco forza che rimuova le radici culturali e politiche della divisione tra i lavoratori e nel sindacato.

Accetto l'osservazione di quei compagni e di quelle compagne che dicono che il passato, recente e meno, non può non pesare e condizionare la prospettiva unitaria dell'oggi.

Quello dell'unità sindacale, nel nostro paese, resta quindi ancora un percorso difficile e accidentato.

Quello che deve maggiormente preoccupare è che, qualche volta, dietro al ragionamento sulle difficoltà dell'unità, si nasconda, anche in molti lavoratori, un atteggiamento di autosufficienza, di chiusura in uno sbagliato orgoglio di appartenenza; la ricerca di identità a tutti i costi che può portare all'isolamento e all'impotenza nell'azione sindacale.

Vedo in questo un pericoloso segno dei tempi, il risultato di una frantumazione sociale, ideale e politica, una negativa tendenza alla ricerca di elementi di divisione e di distinzione più che di unità, proprio nel momento in cui, per le cose dette poc'anzi, ma anche per quanto sta succedendo e si sta muovendo più in generale in questo momento nel paese, il mondo del lavoro, i lavoratori dovrebbero ricercare il massimo di unità, almeno a livello delle rappresentanze sindacali; ma anche, lasciatemelo dire, nella rappresentanza politica. Il mondo del lavoro ha bisogno, oggi, di ritrovare una propria rappresentanza politica. Temo tanto che stiamo correndo il rischio di fare la fine dei polli di Renzo. Anche a questo proposito c'è materia e argomenti per una grande battaglia culturale e ideale nella nostra organizzazione e fra i lavoratori in generale.

LA NOSTRA CGIL

A questo punto della relazione, il regolamento congressuale mi impone di riferire sul bilancio dell'attività della nostra CGIL e sulle cose che vogliamo portare avanti nei prossimi anni.

Premetto subito che su questa parte della relazione sarò molto sbrigativo ed essenziale. Spero cheda tutto il contesto della relazione risulti abbastanza chiaro il ruolo che intendiamo svolgere nei prossimi anni.

Dal nostro ultimo Congresso, in questi cinque anni, (tanti ne sono passati!) la CGIL di Parma è passata da 54.232 iscritti a 67.089. Circa 13.000 iscritti in più. E' indubbiamente un risultato positivo, tanto più da apprezzare se pensiamo alle difficoltà di questi anni.

Sono certamente cresciuti i pensionati, ma da tre anni stiamo crescendo anche fra gli attivi. Un risultato così importante non è frutto del caso. Ci sono almeno tre ragioni che ci aiutano a capire e le voglio brevemente richiamare perchè costituiscono altrettanti impegni anche peril futuro della nostra attività.

1) La nostra forma organizzativa. In questi anni abbiamo rafforzata, andando anche controtendenza, la nostra presenza su tutto il territorio provinciale, decentrando uomini, risorse, strutture. E in parte anche poteri, attribuendo autonomia operativa e politica alle zone, anche se alcuni problemi restano aperti. Non è un caso che questa Assemblea provinciale è stata preceduta da 4 Assemblee congressuali di zona. Non era previsto dal Regolamento congressuale; è stata una nostra precisa scelta politica. Insomma una struttura organizzativa diffusa e capillare.

2) Questo ci ha permesso di rafforzare, qualificare, estendere la rete dei servizi ai lavoratori e agli iscritti. Il sindacato della solidarietà e dei diritti è anche questo: sono decine e decine di migliaia i lavoratori che tutti gli anni passano dai nostri uffici. Ci chiedono assistenza, aiuto e sostegno nella difesa dei loro diritti.

Siamo stati i primi ad occuparci dei lavoratori extracomunitari, con un apposito ufficio offrendo loro assistenza e informazioni. Abbiamo condotto battaglie che hanno portato a importanti risultati sui problemi del lavoro e della casa.

Abbiamo fatto proposte che oggi sono diventate un patrimonio di tutti. La loro presenza, in questo Congresso, non è un caso.

3) Abbiamo esteso la tutela contrattuale in tantissime aziende piccole e artigiane dove il Sindacato non era mai entrato. E questo spiega in gran parte la nostra crescita fra i lavoratori attivi.
Pratichiamo una contrattazione articolata che certamente ha bisogno di essere migliorata sul piano qualitativo, ma che da un punto di vista quantitativo raggiunge la maggior parte delle aziende di questa provincia.

Sul piano più propriamente politico, sociale e culturale, voglio risparmiarvi l'elenco delle attività e delle iniziative di questi cinque anni. Sarebbe un elenco troppo lungo e noioso. Alcune iniziative le ho ricordate nel corso della relazione.

In sintesi, credo, si possa dire che in questi anni siamo stati interlocutori autorevoli e ascoltati delle nostre controparti pubbliche e private.

Penso che di noi si possa dire che siamo un sindacato che opera con serietà, coerenza e competenza: è un merito di tutti. Lo diciamo senza presunzione alcuna, ben consapevoli dei nostri limiti, delle cose che non vanno e che devono essere cambiate.

Questo gruppo dirigente si presenta quindi a questo Congresso con un bilancio positivo: a questo Congresso chiediamo il mandato di poter continuare ad operare per i prossimi quattro anni, portando avanti quell'azione di rinnovamento che dicevo all'inizio di questa relazione.

Mi pare, infine, di poter aggiungere che in questi anni siamo riusciti a governare questo sindacato, così grande e così complesso, veramente pluralista. Oggi ancora più pluralista di qualche anno fa. E' aumentata la presenza delle compagne nei gruppi dirigenti e nei posti di responsabilità e di direzione. Anche se dobbiamo riconoscere che la presenza delle donne (25%) a questo Congresso è

inferiore agli obiettivi che insieme ci eravamo prefissi.

Abbiamo saputo mantenere un "clima" organizzativo positivo e rispettoso delle opinioni e della dignità di tutti. Ed è anche per questo che abbiamo lavorato bene e sodo, insieme. Abbiamo dato anche all'esterno una immagine di noi vera e reale: quella di una organizzazione pluralista, unitaria e autonoma. Dite voi se è poco, per una organizzazione come la nostra che è profondamente radicata in tutta la sinistra ed è guardata da tutta la sinistra.

Anche quando, la drammatica notte del 17 gennaio di quest'anno, esplose la guerra del Golfo, abbiamo, insieme e unitariamente, chiamato i lavoratori in piazza insieme con tantissimi studenti a testimoniare un enorme bisogno di pace, un no profondo e sincero alla guerra; al di là delle distinzioni che anche al nostro interno e all'interno della nostra gente esistevano.

E' questa CGIL che vogliamo continuare a costruire e a rinnovare. Nei prossimi anni sarà ancora più difficile perchè la nostra dialettica interna è cresciuta; una delle componenti storiche fondamentali della organizzazione non esiste più come componente organizzata; stiamo attraversando un difficile momento di transizione; siamo alla ricerca di nuove regole. Siamo tutti alla ricerca di una organizzazione più trasparente e più autonoma.

In questi giorni ho sentito un dirigente nazionale paventare il pericolo che nella CGIL si crei la condizione da "separati in casa". Lo dico non perchè penso che questo pericolo ci sia anche per noi. Spero proprio di no. Lo dico perchè tutti dobbiamo avere la consapevolezza e la responsabilità di militare in un sindacato che giorno dopo giorno deve conquistare fiducia e credibilità.

E spetta ad ognuno di noi trasmettere a tutti i lavoratori, agli iscritti e ai non iscritti questa fiducia e questa credibilità; la speranza che per questo sindacato vale la pena di impegnarsi; per una solidarietà generale che ci spinge ad andare oltre le spinte corporative ed egoistiche che sono in tutti noi.