

Maurizio Landini*Segretario generale FIOM-CGIL*

Intanto ho il vantaggio, essendo l'ultimo, di portarvi una nota di ottimismo.

Reputo anche io molto importanti sia la discussione che abbiamo fatto oggi che gli interventi che ci sono stati, proprio perché si pongono il problema di come poter modificare la situazione, di come poter ripartire.

Allora, tentando di dare un contributo a questa discussione, io vorrei dire due cose in modo secco, per poi argomentare e arrivare anche a delle proposte utili in questa fase, rispetto alle cose da fare o da affrontare.

Il primo punto può apparire pessimistico ma, secondo me, è una nota di realismo e di chiarezza nella discussione. A partire da quello che sta succedendo in FIAT, io penso che noi ci troviamo di fronte all'assenza della contrattazione collettiva e dei contratti, così come qui sono stati raccontati e descritti. Dal pessimismo passo alla parte ottimistica: se è vera questa assenza, allora vuol dire che noi dobbiamo riconquistare qualcosa di diverso da quello che oggi c'è. Quindi, la discussione deve partire dal fatto che non si può pensare di ritornare indietro, ma il problema è come oggi riconquistiamo un diritto alla contrattazione collettiva e una strumentazione collettiva di rappresentanza e di tutela. Tutto questo dentro la frantumazione e la precarietà attuali.

Perché dico che i contratti collettivi o la contrattazione collettiva, come l'abbiamo conosciuta, oggi non ci sono più? Se penso alla situazione dei metalmeccanici, è un contratto nazionale lo strumento che permette alle imprese di derogare i minimi o non applicare i minimi contrattuali? È vero o no che s'introduce la possibilità - a proposito di salario - di pagare due persone, che fanno lo stesso lavoro e con la stessa mansione, con due salari diversi, magari a seconda della zona d'Italia in cui sono e della fabbrica in cui operano?

A proposito di orario, siamo in una situazione in cui la richiesta delle imprese è quella di un aumento dell'orario individuale di lavoro. In molti casi - Federico Bellono faceva l'esempio di un'azienda telefonica come Vodafone ma vale lo stesso per tante imprese metal meccaniche - non siamo di fronte al fatto che, dove lasciano a casa delle persone o riducono il personale, quelli che rimangono lavorano meno. Questi ultimi invece lavorano più di prima e la richiesta è di aumento dell'orario individuale della prestazione lavorativa. Noi - se penso al contratto che FIM e UILM hanno accettato di firmare su richiesta di Federmeccanica - siamo di fronte al fatto che quegli accordi portano a un aumento dell'orario individuale tra le 150 e 160 ore all'anno, cioè torniamo alle 45-46 ore all'anno di media, come quando uno doveva lavorare fino al sabato mattina.

Stanno venendo meno una serie di diritti - come il pagamento dei primi tre giorni di malattia - che rappresentano chiaramente un elemento di ritorno al passato. Non si può continuare a dire ai lavoratori che, quelli che si stanno firmando adesso, sono contratti: chiamare contratto qualcosa che peggiora costantemente le condizioni di chi lavora, è una cosa che non si dovrebbe fare. Da questo punto di vista, Federmeccanica i suoi obiettivi se li è portata a casa tutti, i sindacati che hanno firmato forse un po' meno. In più, siamo in presenza di una serie di interventi legislativi che addirittura introducono la possibilità, non solo di derogare dal contratto nazionale di lavoro, ma di derogare dall'applicazione delle leggi. Perché oggi è questa la situazione! Una situazione di ricatto che si sta generalizzando e che nasce dalla strumentazione legislativa fatta in questi anni, che non dà più neanche una base minima di tutela sotto la quale nessuno può andare. Badate bene che tutto questo - che noi lo vogliamo o no - porta necessariamente a una riduzione dell'azione collettiva e a un'individualizzazione del rapporto di lavoro. Di fronte a una situazione di questo genere, il lavoratore che rischia il posto di lavoro o che è sotto ricatto, cerca sempre di barcamenarsi come può, anche e soprattutto trovando risposte singole e non collettive. Chi fa così, non è preso da un atto di follia ma compie un atto di buon senso e, io, lo capisco perfettamente. Perché uno che per vivere deve lavorare, se non ha il lavoro non ha nulla ed è chiaro che è pronto a fare tante cose.

Allora questo schema, sul piano dei valori e della cultura, tenta anche di introdurre il concetto che il lavoro, pur che esista, vada bene a qualsiasi condizione. In questa fase - come ricordava Luciano Gallino - non solo non ci sono più i partiti di una volta ma siamo anche di fronte al fatto che il processo legislativo, che ha permesso tutto questo, ha avuto un sostegno molto ampio e trasversale.

Riflettevo su quanto diceva poco fa Emilio Rebecchi: rispetto al fatto che nel mondo si va a sinistra, mentre c'è un arretramento in Europa. Se uno ci pensa un attimo, in Europa, la cosiddetta sinistra o la cosiddetta socialdemocrazia - basta pensare a Schroder, a Blair, etc., a quello che hanno fatto sul piano dei contenuti e dei valori - praticamente non esiste più. E allora io mi chiedo il perché di questa scomparsa.

Beh... la mia risposta è molto semplice: perché hanno accompagnato quei processi, perché se ne sono fatti portatori e hanno smesso di rappresentare quelle persone e quei valori. Tutto questo – badate bene – è avvenuto in una situazione in cui i lavoratori salariati, i lavoratori dipendenti, non sono diminuiti ma aumentati, tanto a livello italiano che a livello europeo.

A tutto questo si somma – come ricordato prima – un processo di frantumazione del lavoro, che è senza precedenti, e un'assenza della struttura dei contratti. In tal senso, la precarietà - come qui è stata analizzata - è sia frutto di sconsiderati interventi legislativi ma anche del cambiamento di modello del capitalismo. Quindi è un elemento strutturale, che ha permesso l'affermarsi di un determinato modello sociale e di capitale.

Mi viene però in mente anche un'altra riflessione. Diversi interventi – come quello di Francesco Garibaldi e di altri - hanno ricordato le esperienze contrattuali che sono state fatte negli anni Settanta e l'idea della validazione consensuale come uno dei punti da cui partire. Da questi elementi, ho provato a fare un confronto e mi sono posto delle domande.

Qual è il contesto nel quale tutto questo si è sviluppato e quali sono gli elementi di diversità che eventualmente oggi abbiamo di fronte?

Sicuramente, quella era una fase di crescita produttiva ed economica e, contemporaneamente, di grande protagonismo sociale. Dico questo al di là dell'idea che, oggi, uno può avere di quel modello di sviluppo. Negli anni Sessanta e Settanta si è arrivati alla condizione di poter sviluppare anche una contrattazione aziendale, con determinate caratteristiche, sulla base del fatto che la lotta aveva garantito la conquista di un forte contratto collettivo nazionale di lavoro. Quest'ultimo, non solo ha permesso di portare l'orario settimanale da 48 a 40 e di aumentare i salari ma ha anche affermato un sistema di contrattazione aziendale - o di secondo livello - che era assolutamente integrativo e acquisitivo. Allo stesso tempo, l'iniziativa sindacale ha sempre avuto l'ambizione – e si tratta di un tratto importante – non solo di accompagnare i processi e i miglioramenti della condizione di lavoro ma anche di contrastare la parcellizzazione e l'idea fordista di organizzazione. Per il movimento sindacale, il fordismo non era semplicemente un metodo di lavoro ma era anche un modello di organizzazione sociale. Nel contrastare e nel controllare quel processo, l'ambizione delle organizzazioni sindacali è sempre stata quella di avere una propria idea di trasformazione sociale fuori dal luogo di lavoro; l'azione di contrattazione, di rappresentanza e di miglioramento dentro la fabbrica tendeva ad avere anche un'idea di cambiamento sociale, quindi di valorizzazione del lavoro, di modifica oltre il perimetro della fabbrica.

In più, la nascita dello stato sociale in Europa e quindi di una mediazione tra il capitale e il lavoro che ha prodotto determinati risultati, derivava anche dalla presenza sullo scenario mondiale dell'Unione Sovietica e del blocco comunista. Si è trattato dunque di un compromesso, per certi versi imposto alle imprese, che avevano paura della loro controparte politica e sociale.

Oggi, naturalmente, siamo in un quadro completamente mutato, tanto nell'organizzazione del processo lavorativo quanto negli assetti geopolitici. Allo stesso tempo - come ricordava qualcuno – l'attuale possibilità di uno sviluppo della contrattazione, che affronti i problemi dell'organizzazione del lavoro, deve essere adeguatamente strutturata in un sistema di rappresentanza.

Vi faccio due esempi, che così rendo esplicito quello che voglio dire.

Se uno va a vedere il livello della rappresentanza in quegli anni - e io ho visto una serie d'indagini che sono state fatte - non solo esistevano i consigli di fabbrica, ma il numero dei delegati, che erano eletti addirittura per gruppi omogenei, era così alto che non è mai stato raggiunto successivamente da nessuna organizzazione. Tra l'altro, i delegati erano eletti non su lista ma su scheda bianca; erano i lavoratori di quel reparto, di quell'area che eleggevano il loro rappresentante, il quale, se non rappresentava i loro interessi, poteva essere destituito e se ne eleggeva uno nuovo. È vero che non c'erano i referendum ma è anche vero che la validazione consensuale passava attraverso le assemblee ed era impossibile, all'atto del voto e della decisione, non tenere conto di quest'aspetto.

Quel'è la struttura rappresentativa oggi? Quella delle RSU? Per carità, sono delle strutture importanti, ma non ci dimentichiamo che, in alcuni casi, non abbiamo neanche quelle! Soprattutto, come pensate che si possa contrattare la prestazione lavorativa se in un'azienda di mille dipendenti, se va bene, eleggiamo 10 delegati? In più - come ricordava Nina Leone - siccome si tratta di elezioni in collegi generali, può anche essere che ci siano interi reparti in cui la rappresentanza eletta non esiste, al massimo gli eletti sono da qualche altra parte.

Vi sottopongo un altro ragionamento. Come si sono organizzate le imprese in questi anni? Non siamo di fronte al fatto che la struttura consiliare ce l'hanno le imprese, mentre noi non abbiamo neanche la struttura delle RSU? Se ci pensate un attimo, le imprese di oggi non hanno un team leader e un sotto team leader ogni 10-15 lavoratori? Se questo è vero – e purtroppo lo è - significa che le aziende hanno, nelle loro mani, un elemento di controllo e di rappresentanza nel rapporto con i lavoratori, che è senza

precedenti e che è molto più alto dell'organizzazione sindacale. Allora, non è un caso che ci troviamo di fronte a un calo costante della sindacalizzazione! Nei punti più alti – sul finire degli anni Settanta – le organizzazioni sindacali, messe insieme nella FLM, arrivarono a un milione d'iscritti. Oggi, se mettiamo insieme tutte e tre le organizzazioni non arriviamo a 600mila. Naturalmente, questo dato, se si facesse la certificazione, forse sarebbe anche inferiore! E – lo voglio ripetere per l'ennesima volta – stiamo parlando di un settore nel quale il numero delle persone che lavorano non è calato bensì aumentato. La conseguenza di tutto questo potrebbe anche essere tragica: i lavoratori non iscritti, che comunque ci sono e che sono in aumento, possono tranquillamente diventare un campo di rappresentanza delle imprese e non delle organizzazioni sindacali.

Per questo dico che quello che sta avvenendo in FIAT, cioè l'attacco al contratto e l'attacco all'idea della contrattazione stessa, ha un significato generale. Si tratta, infatti, di un modello che punta a cambiare radicalmente non solo il sistema di relazioni sindacali ma anche il sistema di rapporto con i lavoratori e che chiede una modifica sostanziale dell'idea di mediazione possibile. Quest'ultima non è più tra il lavoro e l'impresa, tra il capitale e il lavoro, ma è l'impresa che diviene l'unico interesse da sostenere e al quale si chiede di aderire. Tutto questo prevede una precisa idea di cambiamento della natura stessa del sindacato, perché quello che emerge non è più un sindacato generale e confederale ma è un sindacato aziendale e corporativo, che ha la dimensione dell'impresa come dimensione in senso generale.

A proposito del giovane archeologo che raccontava che, nel suo settore, ci sono i contratti individuali, vorrei far notare che la stessa struttura di accordo che la FIAT ha imposto, ha una dimensione individuale. Tutti i contenuti del contratto formano una clausola individuale, per la quale il singolo lavoratore, se non rispetta una norma del contratto, può essere sanzionato o licenziato. L'azienda diventa, allora, l'unica realtà che emana le norme del lavoro in senso generale e non c'è più una norma nazionale che stabilisce diritti uguali per tutti. Siamo ormai dentro a una dimensione – e insisto – di costruzione di un rapporto individuale, d'individualizzazione di tutti i contenuti che formano la prestazione lavorativa.

Parte da qui e da questa struttura, l'idea che non esista più la possibilità di contrattazione tra le parti, perché la contrattazione – almeno così la penso io – o è una mediazione tra interessi diversi, o non è. In molti casi, si attribuisce il nome di contratto a cose che contratti non sono perché – come Federmeccanica ha chiesto e come FIAT ha imposto – quelli non sono tecnicamente degli accordi, ma delle imposizioni fatte dalle imprese, cui delle altre organizzazioni sindacali hanno aderito. La verità è che non c'è un punto, dentro quelle intese, che è frutto di una mediazione tra le posizioni sindacali e le posizioni delle imprese!

Da questo punto di vista, io vedo alcuni elementi di contraddizione aperti.

Diventa sempre più necessario – a proposito di soggettività e di significato del lavoro – aprire una discussione, sia da parte nostra che da parte dell'impresa, su cosa si produce, perché lo si produce e con quali caratteristiche lo si realizza. Questo è un tema assolutamente nuovo, che non può essere ricondotto alla sola volontà di partecipazione. Oggi si pone sempre più il problema del nostro modello di sviluppo, tanto a livello sociale quanto a livello di sostenibilità: le materie prime sono in via di esaurimento a livello globale e, se noi pensiamo di estendere a tutto il mondo il livello produttivo che ha oggi l'Occidente, semplicemente il sistema non regge! Nessun movimento sindacale o nessun movimento che voglia rappresentare la sinistra si era mai trovato di fronte ad una contraddizione di questo tipo. Allora, la necessità di un sistema di relazioni, in cui le persone che lavorano abbiano il diritto di discutere anche di questi temi, assume molta importanza, non solo per stabilire che tipo di rapporto c'è tra capitale e lavoro, ma anche rispetto al modello sociale e alla situazione che abbiamo in campo.

Oggi, in realtà, non solo è difficile contrattare l'organizzazione del lavoro ma siamo anche nella situazione in cui, almeno in Italia, le imprese non accettano di discutere con i lavoratori le scelte che intendono fare. Certo, qualche esperienza c'è ma, da un punto di vista generale, siamo sempre alla contrattazione per mantenere e per difendere il posto di lavoro, non si è mai arrivati a discutere di cosa si produce e perché. La contrattazione collettiva è efficace solo se viene realizzata lì dove vengono prese le decisioni, perché, a cose fatte, i nostri ambiti di intervento sono molto più limitati e non sono in grado di mettere in discussione le grandi scelte delle imprese.

Prima ci si chiedeva chi rappresenti davvero i precari. Sia sul piano politico che sul piano sindacale, qual è il livello di rappresentanza che si pone per queste figure del lavoro?

Io penso che questo non sia un tema totalmente nuovo, perché forme di lavoro precario nella storia del movimento sindacale ci sono sempre state: basti pensare al lavoro bracciantile o a quello degli edili, ma anche – purtroppo – a certe forme di caporalato, da sempre presenti nel nostro Paese.

Oggi però, è indubbio che il livello di frantumazione del lavoro e del processo produttivo non sia mai stato così elevato.

Perché non siamo solo di fronte al fatto - come veniva raccontato prima - che il lavoro interinale sta esplodendo anche in fabbrica e nel settore metalmeccanico ma, se ci ragioniamo, ci rendiamo conto che oggi non c'è bisogno di andare all'estero per trovare lavoratori che lavorano a 2-3 euro all'ora. Questo avviene dentro le nostre imprese, nel settore degli appalti e dei subappalti, nel sistema della logistica, ed è causato dalla frantumazione che abbiamo di fronte. Quindi, è chiaro che c'è un problema nuovo: come riunifichiamo il mondo del lavoro e quali sono le nuove proposte, sia sul piano contrattuale che su quello delle tutele, che dobbiamo mettere in campo, per cambiare la situazione?

Io continuo a pensare - ma vedo che ci sono idee diverse - che il problema noi sia, siccome c'è lo SPI, allora facciamo il sindacato dei precari. Io sinceramente questa la trovo una sciocchezza che non mi convince proprio. Anzi, a quel punto lì, la condizione della precarietà non la cambi proprio! Detto questo, so perfettamente che c'è la necessità di cambiamento - tanto per la CGIL quanto per la Fiom - di mettere in campo nuove forme di rappresentanza e d'inclusione. Ma la riunificazione passa anche dal fatto che i precari s'incazzino un po' di più! Perché la verità è che, in questo Paese, non ci ha mai regalato niente nessuno! Se c'è una caratteristica del sindacato italiano, è che i diritti non ce li ha mai regalati nessuno, li abbiamo sempre conquistati, compreso lo Statuto dei Lavoratori.

Ricordo che Pio Galli - ex Segretario della Fiom di quegli anni - diceva sempre che, tutte le volte che sentiva dire che lo Statuto dei Lavoratori l'aveva fatto Giugni, s'incazzava come una biscia, perché per lui lo Statuto dei Lavoratori l'avevano conquistato i metalmeccanici. Sono stati loro a conquistarsi le assemblee, il contratto e i diritti, quando non c'erano: lo Statuto è stata la conseguenza diretta di quella durissima lotta. Questo è un elemento da cui partire e che dimostra due cose: da un lato, il basso livello delle imprese e delle logiche imprenditoriali di questo Paese dal Novecento in avanti; dall'altro lato, che se non sono i lavoratori, nella loro autonomia, che si organizzano, si riunificano e costruiscono coalizioni per provare a cambiare la propria condizione, non si cambia nulla. Allora, si pone il problema di un'innovazione contrattuale e anche dell'azione sindacale, che va messa in campo per affrontare la situazione. Dico questo perché, per poter ripartire con una contrattazione che sia in grado di intervenire e di mettere in campo nuovi modelli organizzativi, dobbiamo ripensare tutta una serie di diritti che non abbiamo.

La verità è che, in questo Paese, i principi costituzionali non sono mai stati affermati sul terreno della legislazione - diciamola tutta - anche per colpa delle organizzazioni sindacali che, assieme alla politica e alle organizzazioni imprenditoriali, non si sono mai accordati, per arrivare ad un processo di questa natura.

Se nella fase attuale c'è una produzione legislativa, che è stata fatta per rendere ancora più difficile l'ottenimento dei diritti, allora diventa necessaria - secondo me - una nuova lotta di conquista di diritti contrattuali, che deve necessariamente porsi il problema di affermarli anche attraverso una nuova legislazione sul lavoro. Questo è un elemento di rottura con il passato, anche nella testa del sindacato, e vi dico alcune cose che penso.

Se vogliamo combattere e porci il problema della riunificazione, dobbiamo dire che 290 contratti nazionali di lavoro sono una follia pura, che dobbiamo superare! Se vogliamo andare verso una riunificazione, dobbiamo porci il problema della costruzione del contratto dell'industria, del sindacato dell'industria e di altre grandi aggregazioni. Tutto questo, dentro l'idea di una legge sulla rappresentanza che, non illudiamoci, dovrà essere molto diversa da quella che adesso chiede anche Marchionne! Ho recentemente sentito un autorevole sindaco dire che, dopo la sentenza della Corte Costituzionale, anche la Fiom dovrebbe fare qualche passo indietro. Io, sinceramente, non mi sono accorto in questo periodo di aver fatto dei grandi passi in avanti! Quindi non riesco proprio a capire cosa dovrei fare ancora.

Penso che anche il problema del salario orario minimo garantito per legge, sia un altro tema che ci dobbiamo porre. Se non lo vogliamo contrapporre ai contratti nazionali - perché diversamente da altri, noi pensiamo che i contratti nazionali vanno riconquistati e non tolti - dobbiamo arrivare a una legge sulla rappresentanza, che garantisca due cose. In primo luogo, il fatto che questa legge serva a garantire che ogni sindacato sia scelto liberamente dai lavoratori e ogni sindacato sia misurato e certificato in base agli iscritti. In secondo luogo, deve garantire che, una volta fissati minimi i contrattuali tramite il contratto, quelli devono diventare il salario minimo sotto il quale non si va.

Un altro tema centrale, che non è sufficiente inserirlo nei contratti, è la riunificazione del lavoro: uno dei principi sindacali che, secondo me, deve essere introdotto è che a parità di lavoro deve corrispondere parità di retribuzione e di salario. Insomma, la contrattazione deve trovare il modo di inserirsi in un sistema legislativo, che affermi e incardini questi elementi, sotto i quali non si può sostanzialmente andare.

Non vi nascondo che tutto questo porta a una discussione interna e sul ruolo del sindacato, su come esercita i suoi diritti in relazione ai principi costituzionali. Ma - lo dico sinceramente - oggi è arrivato il momento di fare questa discussione!

Ed è dentro a questa idea che io penso sia necessario arrivare anche al reddito di cittadinanza, che non è il salario minimo garantito. Sono due cose tra loro diverse, almeno nella mia testa! Perché il salario minimo garantito orario è quello che si garantisce a chi lavora; il reddito di cittadinanza, che secondo me deve essere più basso di quello che si prende lavorando, deve avere un'altra funzione. Però il bisogno di un reddito di cittadinanza c'è, eccome! Può, infatti, essere uno strumento utile a garantire il diritto allo studio, ma anche a combattere il ricatto della precarietà. Perché oggi siamo di fronte al fatto che le persone con contratti precari non sanno nemmeno se lavoreranno il giorno dopo oppure no, non sanno nemmeno come sopravvivere se perdono il lavoro, perché non hanno diritto ad alcun ammortizzatore sociale. Non sono tutelati nemmeno come cittadini, perché non hanno la possibilità di sopravvivere e sono di fronte ad una ricattabilità che non ha precedenti! Da questo punto di vista, si pone allora il problema di una riforma complessiva del sistema degli ammortizzatori sociali, che da un lato tuteli tutte le forme di lavoro e dall'altro introduca un'idea inclusiva di cittadinanza. Cioè, va affermata l'idea che - così come mi devono essere garantiti i diritti alla salute, allo studio o al lavoro - per essere un cittadino, devo avere un reddito minimo di cittadinanza. Devo poter sopravvivere dignitosamente.

Questo ragionamento - che ha creato non poche preoccupazioni - l'ho fatto ieri al Direttivo della CGIL, perché sta per iniziare la fase congressuale. Io ho posto un problema: se noi vogliamo essere il sindacato che rappresenta i lavoratori e che adesso fa delle proposte - al limite anche quella sul reddito di cittadinanza, per superare la precarietà - chi li discute questi temi, solo gli iscritti? Perché se le discutono solo gli iscritti noi, prima ancora di incominciare a discutere, impediamo a milioni di persone di poter trovare nel sindacato quel soggetto in cui possano partecipare e in cui possano mettersi in gioco. A proposito di burocrazie - come potete capire - la mia proposta non ha avuto, come primo impatto, un gran successo! Diciamo che ho visto un po' di preoccupazione. Io, naturalmente, non sto proponendo che il voto degli iscritti sia sostituito dal voto da chi non è iscritto...anzi, se faccio un ragionamento così, mi rivolgo a chi non è iscritto e gli chiedo di iscriversi! Però, se vogliamo tornare a essere quel soggetto che è in grado di offrire un terreno di partecipazione e che è in grado, attraverso la riunificazione dei diritti, di cambiare il proprio destino e la propria condizione di lavoro, non possiamo far finta che non ci siano milioni di persone che non sono rappresentate! Sto parlando tanto dei giovani quanto dei quarantenni o cinquantenni che, una volta espulsi dal mercato del lavoro, non hanno alcuna prospettiva. La verità è che, nella testa di tanti di loro, non si capisce bene noi cosa siamo o a cosa serviamo! Questo, secondo me, è un grave rischio per il sindacato e deve diventare un terreno da affrontare velocemente.

Forse, il passaggio da una fase un po' depressiva - come ci faceva notare il professor Rebecchi - a una più ottimistica, si dà se siamo in grado di poter offrire una risposta collettiva. Uno dei problemi attuali, girando l'Italia, è che la gente si sente sola e non rappresentata. Quello che mi colpisce di più, soprattutto nella situazione in cui chiudono le fabbriche, è che ognuno si sente solo. E lo voglio dire brutalmente: uno che si sente solo e vede il Parlamento che, anziché cercare di risolvere i problemi collettivi, non lavora perché deve tutelare Berlusconi, come potrà mai reagire? Capite che c'è un problema! Se poi cercherà di risolversi i suoi problemi da solo, io non vado a pensare che è un matto. Mi sembrerebbe più matto se non lo facesse! A questo punto, il problema non è della persona singola, ma il problema è nostro, di come noi ci organizziamo, di come ci modifichiamo per offrire un terreno comune. Certo, questo vuol dire cambiare anche la nostra situazione: io penso che la democrazia sia un elemento centrale per ridare una possibilità alle soggettività di esprimersi e, allo stesso tempo, di coalizzarsi collettivamente.

Prima è intervenuto il delegato dell'IBM, che ha detto che nella sua azienda regnano l'isolamento e l'individualismo, allora mi sono posto un problema. E' indubbio che esiste una condizione di lavoro che può portarti a questa situazione, ma dobbiamo anche interrogarsi su quali spazi noi forniamo, a quei lavoratori, per poter partecipare, per poter decidere, per potersi esprimere. Oggi, la crisi dei corpi intermedi conduce anche alla ricerca di soluzioni facili. E questo può essere molto pericoloso. Di fronte al fatto che le persone sono più sole, in questi anni, è andata avanti, da parte di tutti, l'idea che i problemi non si risolvono collettivamente, ma ci vuole un Salvatore che scende sulla Terra. Io trovo la personalizzazione, che in molti casi si è determinata nel quadro politico, un ulteriore elemento di isolamento delle persone, perché non gli offre mai una condizione vera di partecipazione e di impegno diretto attraverso un cambiamento. Cioè crea ancora più separazione tra eletti ed elettori, non facendo sentire i primi al servizio dei secondi e limitando la democrazia nel nostro Paese.

L'organizzazione sindacale - a partire dalla FIOM e dalla CGIL - deve in questa fase, tanto più che siamo alle porte del Congresso, fare esattamente l'opposto di quello che hanno fatto le forze politiche! Deve essere, cioè, un'organizzazione capace di rinnovarsi attraverso un processo democratico e partecipativo, che ridia a tutti un terreno d'iniziativa collettiva e di possibile confronto. Anche con un

po' più di forza, rispetto agli ultimi anni. Perché - consentitemi una battuta - se in Ibm si sono inventati lo sciopero virtuale, mi sembra che adesso questa pratica sia molto diffusa! Quale è stata, se non lo sciopero virtuale, la risposta che CGIL, CISL e UIL hanno dato al Governo Monti sulla riforma delle pensioni?

In tal senso, il problema delle nuove proposte riguarda anche altri temi.

C'è certamente un problema rispetto al lavoro che viene svolto, dei contenuti di quel lavoro, della prestazione lavorativa, ma penso che si ponga anche un altro grande tema: noi dobbiamo riaprire il nodo della redistribuzione, non solo della ricchezza ma anche del lavoro, attraverso un intervento sugli orari di lavoro.

Pur pensando che si debba tendere ancora alla piena occupazione, se vogliamo un modello sociale di un certo tipo, non possiamo non tenere conto di quanto sta avvenendo. Anche laddove la produttività è fatta positivamente - non con l'olio di gomito ma per il valore aggiunto dei lavoratori - è impensabile che per il livello di tecnologie e d'investimenti fatti, anche nei sistemi industriali classici, si ritorni ai livelli occupazionali pre-crisi. Se questo è vero, si pone un problema di riduzione e redistribuzione dell'orario di lavoro. Dall'altra parte, abbiamo il problema di che livelli di investimenti vengono messi in campo, anche su attività che non sono direttamente produttive ma che possono oggi costruire nuovi posti di lavoro: penso alla manutenzione del territorio, penso agli investimenti in senso generale, penso alla cura delle persone.

Le assunzioni a tempo indeterminato possono essere anche utili, ma se fatte in questo modo, si rischia di pagare tutti delle assunzioni che le aziende avrebbero fatto comunque. Oggi il problema non è che le aziende non assumono perché costa troppo assumere, ma non assumono perché non hanno lavoro! Allora, è necessario incentivare chi usa i contratti di solidarietà, chi riduce gli orari, chi mantiene gli investimenti, chi è disponibile ad un ragionamento di altra natura. Ma questo sul piano contrattuale - lo dico anche a partire dalla FIOM - deve trovare assolutamente riscontro. Quanti contratti nazionali abbiamo siglato, senza che ci siamo posti il problema della riduzione di orario? L'ultima mediazione fu fatta durante la Segreteria di Gianni Rinaldini: in quella occasione, per tenerci aperto il principio della riduzione d'orario, tentammo di portare a casa una riduzione per chi faceva più di 15 turni. Noi, oggi, siamo di fronte al fatto che, non solo il Governo ha incentivato fiscalmente il lavoro straordinario, ma la richiesta che viene dal mondo delle imprese è esattamente l'opposto di quello che chiediamo noi. Le aziende vogliono lasciare a casa della gente, per aumentare gli orari individuali di lavoro.

Faccio anch'io un ragionamento sulla questione che riguarda il significato e il valore della pronuncia della Corte Costituzionale. Intanto vorrei sottolineare due aspetti.

Siccome in questi anni in tanti ci hanno detto che la FIOM non faceva più il sindacato, perché voleva fare politica o si era messa a girare per i tribunali, io invece voglio rivendicare qui il fatto che, di fronte ad una violazione dei principi costituzionali, noi, oltre a portare avanti le azioni sindacali che abbiamo messo in campo, ci siamo mossi fino ad arrivare alla Corte Costituzionale, perché venisse difesa ed applicata la nostra Costituzione. Diversamente da quelli che oggi vorrebbero cambiare la Costituzione per difendere i propri interessi, noi ci siamo appellati alla Costituzione, non per difendere gli interessi della FIOM, ma per difendere le libertà sindacali di tutti i lavoratori di questo paese. Adesso sono tutti lì a dire che bisogna leggere le motivazioni e quindi ci vuole molta cautela; ma può darsi che il dottor Marchionne non sia stato consigliato benissimo in questo percorso. Vorrei che noi riflettessimo su un punto di fondo: a Pomigliano non eravamo mica al contratto specifico di lavoro! Il primo accordo, sul quale noi abbiamo detto che non eravamo d'accordo, prevedeva una deroga dei contratti nazionali di lavoro, di messa in discussione del diritto di sciopero e del non pagamento dei primi tre giorni di malattia.

Siccome quel risultato non è andato come voleva l'azienda e hanno scoperto che si sarebbero trovati in casa un dissenso molto elevato, sono arrivati a mettere in campo un disegno complessivo, che ha introdotto - per dirla com'è - il modello americano in Italia e in Europa. Sto parlando della peggiore espressione del modello americano, nel sistema delle relazioni sindacali.

Vorrei far notare a tutti che in quel contratto c'è scritto che, per far firmare altre organizzazioni, c'è bisogno del consenso di tutti i sottoscrittori. Ciò significa che, se anche paradossalmente Marchionne accettasse la nostra presenza, basterebbe qualcun altro che si oppone - magari l'associazione dei quadri e dei capi della FIAT - per continuare a tenerci fuori. L'idea di uscire dal contratto, di uscire da Confindustria, di superare le RSU nasce proprio dalla volontà di affermare un modello in cui il sindacato che non è d'accordo non ha diritto di esistere!

Nei giorni scorsi ho incontrato i Segretari di FIM e UILM e gli ho detto che, invece di aspettare le motivazioni della Corte Costituzionale, sarebbe un gesto di grande intelligenza - sempre che vogliano continuare a essere un sindacato confederale - che anche loro, assieme a noi, inizino a richiedere alla FIAT l'applicazione dei principi della Corte Costituzionale. Sto ancora aspettando risposte!

Purtroppo la realtà è molto diversa.

Ieri a Pomigliano c'era un'assemblea; quando i nostri in cassa integrazione si sono presentati davanti ai cancelli hanno trovato la polizia, perché potevano entrare solo quelli che erano nell'elenco fornito dalla FIAT. Così i delegati della FIOM sono rimasti fuori. Oggi in Lombardia c'è un esame congiunto per la cassa integrazione e siamo di fronte al fatto che, anche con la sorpresa della Regione, la FIAT, piuttosto che venire a un tavolo di trattativa con la presenza della FIOM, ha scelto di non presentarsi ed è andata da un'altra parte con gli altri sindacati. Quindi, non siamo per nulla di fronte al fatto che la FIAT ha accettato di applicare la sentenza della Corte Costituzionale! Siamo ancora in una fase in cui, oltre ad aver dichiarato alla stampa che ci incontrerà, la pratica concreta della FIAT continua ad essere quella di sempre, come se la sentenza della Corte Costituzionale non ci fosse mai stata. Quindi, piuttosto che invitare la FIOM a fare passi avanti o indietro, la politica e il Governo pensino a dire alla FIAT che deve rispettare i principi della nostra Carta Costituzionale. Perché la decisione della Corte Costituzionale è molto chiara: quanto fatto dalla FIAT nei nostri confronti è incostituzionale!

Dico questo perché, non solo dentro il modello proposto dalla FIAT non è prevista la contrattazione delle condizioni di lavoro, ma siamo anche dentro un sistema, che nega alla radice la possibilità di un'autonoma contrattazione tra due soggetti diversi. Se è così, tu di contrattazione non ne fai, né moderata né radicale, perché non è previsto in quel tipo di modello la possibilità di esplicitarla! A partire dalla discussione che abbiamo fatto oggi, mi sembra che sia emersa con forza la possibilità di una realizzazione nel lavoro, la possibilità che le soggettività di chi lavora possano esprimersi per modificare le proprie condizioni e addirittura il modello di produzione. Ma per far sì che questo sia possibile, abbiamo bisogno di una democrazia vera! In tal senso, credo che il pronunciamento della Corte sia un fatto importante, però oggi il passo successivo deve essere quello di una legge.

Questo tema oggi deve essere affrontato e discusso con molta forza e deve anche essere oggetto di un confronto nel rapporto con le forze politiche. Infatti, da un lato, abbiamo il problema dell'Articolo 19, perché questo è il punto che la Corte Costituzionale ha indicato come illegittimo; dall'altro lato, c'è un problema che riguarda complessivamente una legge sulla rappresentanza, che ponga il dato della richiesta di democrazia e di rappresentatività nei luoghi di lavoro. Se ci fosse stata una legge di questa natura, gli accordi separati e le pratiche della FIAT non sarebbero state possibili in questo Paese!

Allora, in virtù del nostro ruolo sindacale e dopo la sentenza della Corte Costituzionale che ci garantisce il rientro in fabbrica come a tutti gli altri sindacati, abbiamo chiesto un incontro alla FIAT, perché si possa finalmente riaprire una discussione e ci possa essere un sistema di relazioni che non esclude nessuno. Quello che succederà lo vedremo e lo affronteremo. Tengo però a comunicare - visto che la stampa me lo chiede - che allo stato attuale siamo ad uno stallo. Noi abbiamo scritto a delle persone precise e abbiamo fatto sapere che avevamo scritto. Alcuni giorni fa, il dottor Marchionne ha detto pubblicamente, durante la sua visita alla Sevel, che era disponibile ad incontrarci. Però, allo stato attuale - a meno che non arrivi in queste ore - io non ho ricevuto una risposta da FIAT. Perché se vuoi fissare un incontro, bisogna banalmente che qualcuno ti chiami o ti scriva, magari dicendoti che risponde al tuo invito e fissando una data, un luogo e un'ora. Questo passaggio a oggi non esiste e la FIOM ha solo informazioni giornalistiche.

Anche in questo caso, la politica mi sembra aver perso un po' la misura. Sarebbe utile che, chi fa politica e ha delle responsabilità, tornasse a parlare delle questioni che conosce e delle problematiche di cui si dovrebbe occupare.

In più, mi permetto di dire che noi abbiamo chiesto al Governo - oltre che alla FIAT - di aprire urgentemente un tavolo sulle politiche industriali del gruppo. Vorrei ricordare che ci sono due stabilimenti, Termini Imerese e Irisbus, che, se nel giro di qualche mese non si trova una soluzione, rischiano seriamente la chiusura: tra ottobre e novembre potrebbero partire le lettere di licenziamento per tutti i lavoratori. A proposito di chi non chiude stabilimenti nel nostro paese! Contemporaneamente, i lavoratori di Mirafiori - che sono stati fatti votare, perché doveva esserci un impegno come ricordava Nina Leone - a distanza di due anni e mezzo dal referendum, lavorano in 900 per soli tre giorni al mese, su un totale di 5600 persone.

Oggi, in base al processo che è andato avanti, il gruppo FIAT che avevamo nel 2009 non esiste più. L'azienda è stata divisa in due - tra settore auto e settore industrial - e, in entrambi i casi, la testa e le società sono state spostate all'estero, mentre in Italia continuiamo ad avere solo cassa integrazione, nessun nuovo prodotto e nessun investimento. Marchionne dice che non vuole soldi pubblici, forse in Italia dico io! Perché quelli che ha preso in Brasile, Serbia, Stati Uniti non sono forse soldi pubblici? Non è che sono diversi. È veramente una sciocchezza far finta di credere a queste cose! In tutto il mondo - dalla Germania, alla Francia, agli Stati Uniti, al Giappone, alla Corea - l'industria automobilistica e dei mezzi di trasporto, proprio per l'importanza che ha, risponde a delle linee di politica industriale e riceve interventi pubblici.

Quindi non è un vanto il fatto che in Italia non sia così, ma è un problema! Perché siamo l'unico paese industriale al mondo che ha una sola casa automobilistica e, guarda caso, adesso questa scelta la si sta pagando con un prezzo molto pesante, con un rischio molto concreto.

Noi chiediamo, non solo che ci sia un'applicazione e un rispetto delle leggi, ma che si riapra una discussione sul problema del lavoro, dell'occupazione e delle politiche industriali.

Io penso che la discussione di oggi - così come tutte quelle che abbiamo fatto e che faremo a partire dal pensiero di Claudio - pongono un preciso elemento: oltre all'analisi del passato e dei mutamenti in atto, è fondamentale ritrovare un progetto, una proposta, un'azione, un rinnovamento dell'organizzazione sindacale, per provare a cambiare la situazione e quindi a ridare un futuro. Lo dico perché, se è vero che i lavoratori dipendenti - come qualcuno ci ha ricordato - non sono diminuiti ma anzi aumentati, il bisogno di sindacato e di organizzazione è oggi più forte che mai. E noi dobbiamo cambiare per dare risposte a questo bisogno, perché le "forme" con cui abbiamo lavorato fino adesso non sono più in grado di rispondere.

Infine sottolineo un altro tema, che non apro adesso perché sarà elemento di discussione in una delle prossime iniziative: è indubbio che una nuova rappresentanza politica del lavoro, nell'autonomia che il sindacato deve avere, è l'altro grande strumento che abbiamo - come ci ricordava il professor Rebecchi - per uscire dalla depressione. Se chi produce la ricchezza di questo Paese non si sente mai rappresentato, significa che c'è qualcosa che non funziona. Questo sarà uno dei temi che, nei prossimi mesi, discuteremo in continuità con i ragionamenti di oggi e per ricordare al meglio il pensiero di Claudio. Grazie.