



Bruno Trentin e Antonio Pizzinato

Il primo intervento del nuovo segretario generale

# AUTONOMIA E PROGETTO

di Bruno Trentin

Le linee per la ricostruzione dell'identità politica e sindacale della Cgil nel discorso al direttivo confederale

**N**on voglio nascondere che sono animato da sentimenti molto contrastanti nel momento in cui accetto la proposta della segreteria della Cgil, sentimenti molto contrastanti anche perché esiste in me la volontà di dedicare tutte le energie che conservo al lavoro che attende tutti noi: la ricostruzione piena di una trasparente identità

politica e sindacale della Cgil, in primo luogo di fronte ai lavoratori che vogliamo rappresentare, e la tessitura di un nuovo rapporto di ricerca, di confronto e solidarietà nel gruppo dirigente di questa organizzazione. Dobbiamo affrontare con maggiore rigore e audacia i problemi inediti della condizione e dei diritti delle donne e degli uomini che lavorano

in un rapporto di subalternità, in una fase di sconvolgente trasformazione degli assetti economici e sociali e degli stessi valori di questa società. Nello stesso tempo non mancano in me i dubbi sulla capacità di reggere a una prova così complessa. Una prova che richiede la massima apertura alla comprensione del nuovo, del diverso; modestia di fronte a sug-

gestioni che sembrano contraddire convinzioni sedimentate; rispetto pieno del pluralismo delle opzioni e delle proposte. Una prova che richiede insieme una capacità di svolta nel breve periodo; intendo non solo di decisione pratica, ma di orientamento trasparente, di condotta operativa conseguente con rigorosa coerenza. Anche perché avverto come, da molti anni a questa parte, le prassi del sindacato, e non solo della Cgil, sia andata spesso in direzioni diverse e si sia dilaniata tra giuramenti conservatori e pragmatismo senza principi.

Voglio dire ancora che avverto questa mia scelta come un fatto personalmente doloroso perché essa avviene dopo l'amara decisione di Antonio Pizzinato. Una decisione che ha sanzionato anche un mio personale fallimento e, credo, un giudizio di inadeguatezza che coinvolge l'intero gruppo dirigente della Cgil.

Io penso che Antonio abbia commesso anche degli errori nella sua esperienza di direzione. E chi non li avrebbe commessi? Errori che forse, in alcuni casi, hanno potuto involontariamente contribuire a esasperare più che a liberare la domanda di cambiamento che ci investe tutti. Ma sono anche convinto che la sua personale — e ne sono sicuro del tutto contingente — esperienza sfortunata non ha dietro un oscuro complotto, come scrive ancora qualcuno, o il bisogno dell'organizzazione di praticare un rito sacrificale per esorcizzare la nostra incapacità di cogliere i fasti del decisionismo modernista, ma l'accumularsi di un malessere e di una sorta di crisi di identità che, nell'ambito della crisi generale del vecchio modello di sindacato, hanno colpito in modo particolare la Cgil nel corso dei 10 anni che stanno alle nostre spalle.

Antonio Pizzinato ha tentato di fare i conti con questa crisi di identità, scommettendo con grande generosità e senza risparmio sulla rifondazione della Cgil, sulla sua capacità di rimettersi in questione senza fare — forse — tutti i conti con gli errori del

passato. Le ambiguità, e doppiezze, le forme di burocratizzazione che hanno inquinato lo stesso processo di formazione delle decisioni in questi anni, lo hanno così esposto — più di ogni altro, non è un paradosso a ben vedere —, a una reazione critica che investiva responsabilità precedenti alle sue e che coinvolgeva noi tutti, come gruppo dirigente della Cgil. Voglio ribadire la mia convinzione che Antonio Pizzinato, proprio per

Il nuovo segretario generale

## UNA VITA NELLA CGIL

**Bruno Trentin** nasce il 9 dicembre del 1926 in Francia.

Dal 1941 al 1945 partecipa ai movimenti di resistenza in Francia e in Italia. Nel 1944 è comandante di una brigata partigiana delle formazioni di Giustizia e Libertà.

Sino al 1946 milita nel Partito d'Azione. Nel 1950 si iscrive al Partito comunista italiano, di cui è membro del Comitato centrale dal 1960 sino al 1973, quando si dimette per motivi di incompatibilità con le sue responsabilità nel sindacato. Deputato al Parlamento nazionale dal 1962 al 1966, cessa l'attività parlamentare sempre per motivi di incompatibilità.

Dal 1949 lavora all'ufficio Studi economici della Cgil. Nel 1958 è eletto vice segretario della Cgil. Nel 1962 viene eletto segretario generale della Fiom e poi della Federazione unitaria dei metalmeccanici (Fim). Nel 1977 viene eletto segretario confederale della Cgil.

È laureato in giurisprudenza a Padova.

queste ragioni, è ancora un patrimonio prezioso per questa organizzazione, è una forza utile e necessaria al suo rinnovamento. Difendo, quindi, la proposta avanzata da Ottaviano Del Turco (la permanenza nella segreteria, ndr) in tutta la sua portata e nel suo preciso significato.

Credo che possa essere di qualche utilità, almeno per chiarire lo stato d'animo con il quale assumo questa responsabilità, affrontare fin da questo intervento un problema che non abbiamo lasciato alle nostre spalle, che non abbiamo superato: fare i conti — farli fino in fondo — con quello che ho chiamato il rischio di una crisi di identità della Cgil, venuta a maturazione nell'ultimo decennio, un pericolo che si è andato precisando negli anni più recenti malgrado il fatto che la Cgil abbia avuto il grande merito di cimentarsi con la questione generale della crisi del sindacato e, in alcuni momenti, come nell'ultimo suo Congresso nazionale, cogliendo alcuni elementi fonda-

mentali per indicare anche le prime linee di recupero.

Ereditiamo un periodo difficile nel quale le trasformazioni oggettive e soggettive dell'universo che rappresentiamo, o che tentiamo di rappresentare — il mondo del lavoro subordinato con tutte le sue crescenti diversità — si sono intrecciate con errori e soprattutto con esitazioni e contraddizioni nostre, le quali hanno messo duramente alla prova la credibilità di un sindacalismo dei diritti e della solidarietà.

È con questi errori, con queste contraddizioni, con queste esitazioni che dobbiamo fare i conti se vogliamo dare credibilità, innanzitutto di fronte a noi stessi, alla nostra ricerca, alle nostre proposte, alla richiesta di fiducia che rivolgiamo ai lavoratori sulla trasparenza e la serietà dei nostri intenti.

Solo con gli anni si è venuto precisando il tentativo di un fronte composito di interessi imprenditoriali e anche di burocrazie operanti nell'amministrazione dello Stato, di configurare nei fatti un nuovo tipo di

compromesso sociale in questo paese, dopo che la sorta di compromesso sociale che si era venuta instaurando verso la metà degli anni sessanta, sotto l'egemonia di un nuovo ciclo di lotte sindacali — nuovo anche dal punto di vista qualitativo, dei suoi contenuti — era stato travolto dai giganteschi processi di ristrutturazione e di riconversione e dai mutamenti repentini nella stessa composizione sociale e culturale, anagrafica, sessuale del mondo del lavoro dipendente, così come era stato travolto dall'impotenza propositiva dei sindacati e delle forze di sinistra.

Si tratta di un nuovo tipo di compromesso sociale ed è forse la prima volta che parti rilevanti di forze padronali sono protagoniste di una proposta di questo genere che oggi appare più definita nei suoi obiettivi, nei suoi confini e che, abbandonando le velleità reazionarie che non sono mancate in passato di liquidare la forma sindacato, intende però modificare drasticamente le frontie-



Il momento della votazione che ha sancito all'unanimità l'elezione di Trentin

re della contrattazione collettiva. Si vuole occupare quella terra di nessuno, rappresentata dalle condizioni di lavoro, dalla organizzazione del lavoro, dalla professionalità, dalla formazione professionale, dalla partecipazione dei lavoratori al governo delle trasformazioni, dalle grandi, inedite occasioni di progettualità e di sperimentazione offerte dalle nuove tecnologie e dalla crisi potenziale dei sistemi tayloristici di gestione dell'impresa.

È un compromesso sociale che riconosce il sindacato, ma che tende a respingere la contrattazione collettiva in senso lato e quindi la stessa pratica della concertazione, della codecisione che non ci fa paura quando ne conosciamo gli obiettivi, le finalità e gli strumenti entro i confini dell'area meno garantita, meno retribuita e meno diversificata del lavoro salariato occupato. Al sindacato si riconoscerebbe quindi la rappresentanza — magari anche esclusiva e garantita — e il governo, sia pure solo salariale non dell'universo delle diversità del mondo del lavoro, come noi diciamo, ma di una sola di queste diversità.

Se volete si può pensare, caricaturando ma non troppo l'ipotesi del professor Mortillaro, ad esempio, all'appalto di una riserva che lascereb-

be al sindacato il ruolo di una sorta di «commissario agli Affari indiani», cooptandolo così nel ceto politico di governo, ma scontando la sua separazione radicale dall'universo molteplice dei lavoratori subordinati, anche di quelli meno remunerati e meno garantiti. Una separazione che può diventare con il tempo culturale e umana che si tradurrebbe nel divorzio con le tensioni specifiche, concrete, sempre mutevoli, espresse da questa massa enorme di lavoratori e di cittadini.

Non sottovaluto affatto i momenti di tenuta, e in alcuni casi di reattività positiva, che il movimento sindacale e la Cgil hanno dimostrato di poter esprimere anche nei periodi più bui, di fronte a questa contro-offensiva e a questa che può bene definirsi una proposta politica del grande padronato.

Se questi momenti di grande reattività e iniziativa non ci fossero stati, e penso alla grande battaglia sul fisco che ancora continua, non saremmo qui a discutere dell'avvenire di una organizzazione di quasi 5 milioni di iscritti.

Ma come non riconoscere che vi fu, di fronte a queste trasformazioni profonde, nella stessa cultura di governo delle associazioni imprenditoriali, dei grandi apparati dello Stato,

una risposta politica povera di proposte alternative da parte del movimento sindacale?

Un'incapacità sostanziale, cioè, a far diventare senso comune tra i lavoratori una cultura di governo delle trasformazioni, capace di occupare il campo lasciato sguarnito da vecchi diritti, vecchie certezze, vecchie conquiste che i fatti avevano, oramai, travolto. Come non riconoscere che il nostro è stato per molti, troppi anni, l'alternarsi di un massimalismo difensivo e conservatore — «la scala mobile non si tocca», la demonizzazione della flessibilità del lavoro, la retorica dell'egualitarismo, tutti gli slogan unitariamente gridati nelle piazze mentre tutto cambiava di fronte alla nostra impotenza nei luoghi di lavoro — e di un pragmatismo, ormai, senza linee guida, senza principi rivisitati e convalidati. Come negare che abbiamo dato tante, troppe volte, lo spettacolo di un divorzio incomprensibile per i lavoratori fra la demagogia dei proclami e l'opportunismo spicciolo dell'azione di tutela e di contrattazione.

Scusatemi questo ricordo che ancora mi scotta: l'assemblea unitaria di Montecatini resterà, nella storia minore del sindacalismo italiano, come il momento in cui si sprigionò unitariamente un'orgia di massimalismo ri-

vendicativo, fragoroso quanto imponente, e come l'atto che precedette la ritirata scomposta del movimento sindacale verso le battaglie sulla scala mobile. Lasciando così sgombro per molti anni il fronte vero delle ristrutturazioni, delle riconversioni, del decentramento, dei diritti e delle speranze dei lavoratori e delle lavoratrici in carne ed ossa.

Non credo di parlare solo della Cgil, quando rievoco questo periodo e la nostra sostanziale impotenza culturale e politica, ma non siamo qui per dare voti, ognuno può scegliere tra la riflessione critica e l'autogrificazione narcisistica.

Emblematica è stata, senza alcun dubbio — e questa è una ferita che ci portiamo dentro tutti — la vicenda dell'accordo separato dell'84. Una vicenda nata su un confronto voluto dalla Confindustria al quale siamo andati senza un progetto di riforma della scala mobile davvero elaborato, deciso e sostenuto dagli organismi dirigenti della Cgil, senza un'idea di rilancio dell'iniziativa articolata del movimento sindacale, se si escludono alcune proposte più o meno improvvisate, che hanno vissuto soltanto un momento nel corso delle trattative di quei mesi.

Non si è colta in quella occasione, non l'abbiamo colta noi — affannati nella difesa ravvicinata di questo o di quel meccanismo della contingenza — non credo che l'abbiano colta con lucidità le altre organizzazioni, quella che era la questione di fondo: il tentativo di mutare in quel modo il sistema complessivo — altro che la scala mobile! — della contrattazione collettiva. E questo, all'occorrenza anche con un decreto legge che, sanzionando un accordo separato, faceva a pezzi tutta una cultura della Cisl sulla autonomia contrattuale di un sindacato libero.

La cosa più grave, nella Cgil, è che non ci siamo divisi, allora, sulla riforma del salario e della scala mobile. Né, successivamente, sui patetici tentativi — possiamo ormai chiamarli così — di recuperare a posteriori i 4 punti tagliati, sottovalutando l'enorme portata che ebbe invece la modifica del decreto sulla scala mobile che cancellava un sistema di contrattazione annua della retribuzione, il quale avrebbe certamente determinato un cambiamento epo-

cale e una regressione forse irrimediabile del sistema di relazioni industriali. Ci siamo invece divisi, volenti o nolenti, su una logica di schieramento determinata dal rapporto con le altre organizzazioni o sulle valutazioni rispetto alla politica del governo in carica. Si avvia da lì — e ne portiamo tutti pesanti responsabilità — un processo che vede affermarsi sempre di più, anche al nostro interno, quella politica degli schieramenti che noi spesso additiamo come il limite fondamentale della cultura politica dei partiti italiani. Una politica degli schieramenti che si sgancia dalla ricerca sui contenuti, dalla cultura sindacale, dalla ricognizione delle trasformazioni e dei problemi inediti che esse pongono. Si avvia da lì un processo in cui le culture sindacali lasciano sempre più il posto ad ideologie di organizzazione o di gruppo, ideologie intese come scatole vuote che si possono riempire con qualsiasi contenuto.

Avverto questo limite anche quando sento la possibilità che risorga fra di noi la diatriba tra istituzione e movimento, tra centralizzazioni indefinite, indeterminate e movimenti di base. Tra concertazione e contrattazione senza sapere su quali contenuti si concerta, su quali contenuti si contratta. Avverto questo stesso rischio di involuzione, tutta ideologica, quando si ripropone la vecchia e antica discussione sulla distinzione che passa fra l'unità che vince e l'unità che perde.

Questo è già il riflesso, a mio parere, di un processo tipico di tutti i momenti di crisi. Una crisi come quella del sindacato è prima di tutto crisi di contenuti e di cultura. Sono il primato di organizzazione, il bisogno di autolegittimazione dei gruppi dirigenti o dei gruppi in genere che si ritrovano all'interno di una grande organizzazione di massa a dettare le linee di condotta e non la ricerca in mare aperto, l'assillo e la proposta capace di costruire consenso.

Io penso che proprio in questo contesto è venuto maturando non soltanto un vuoto di proposta, ma un vero e proprio imbarbarimento culturale della vita sindacale, un presappochismo crescente che ha finito per indebolire e mettere in questione le stesse capacità professionali del sindacato nella negoziazione del

nuovo. Questo in un momento in cui invece le stesse culture manageriali registravano evoluzioni di grande portata e di grande ricchezza e, consentitemi, anche di grande libertà di indagine, lasciando a noi, a seconda dei casi, la possibilità di trastullarci con i fondi di magazzino della cultura manageriale di 30-40-50 anni fa. Eppure non sono mancati grandi contributi alla definizione di una nuova capacità progettuale del sindacato e della Cgil in primo luogo. Basta rievocare le nostre fatiche, le nostre sofferenze, le nostre battaglie sulla riforma del salario e della scala mobile cinque anni prima degli accordi che hanno spaccato il movimento sindacale. Basta rievocare le battaglie e le discussioni su un nuovo tipo di democrazia economica, certamente imperfetto, ma che rompeva vecchi schemi anche della Cgil, come fu la discussione intorno al piano di impresa. Basta ricordare gli sforzi ricorrenti di darci non solo un'elaborazione ma anche proposte concrete sui temi dell'organizzazione del lavoro e quindi della ricollocazione radicale delle politiche rivendicative del sindacato, assunte come strumento non di risarcimento, ma di governo delle trasformazioni, variabili dipendenti vere, ma riferite a progetti e a compatibilità accettate dal sindacato.

Ho ricordato gli anni non troppo lontani in cui, con alle spalle studi approfonditi, parlavamo di riforma della pubblica amministrazione, di superamento del consociativismo corporativo che regna nella maggior parte delle amministrazioni dello Stato; di riforma e di destatalizzazione dello Stato sociale; di politica attiva del lavoro; di riforma della politica dell'intervento straordinario e dei sistemi di spesa; di riforma fiscale come strumento non meramente distributivo, ma di governo e di orientamento delle risorse e delle loro destinazioni; di diritti dei lavoratori delle piccole imprese, dei giovani, delle forze emergenti. Se riflettiamo bene, si è trattato sempre di proposte che hanno inciso solo marginalmente, salvo in parte per quanto riguarda la riforma fiscale, sulla condotta concreta dell'organizzazione, sull'orientamento di massa dei lavoratori. Si è trattato sempre di elementi di supporto della linea sinda-



Trentin con Ottaviano Del Turco

cale, di argomentazioni a sostegno di una politica di schieramento in cui primeggiavano il patriottismo di organizzazione, l'intesa di vertice tra i sindacati — senza mediazione trasparente sul piano dei contenuti — la logica dello schieramento partitico fortemente condizionata, come è stato in questi anni, dai rapporti parlamentari tra maggioranza e opposizione.

Si tratta, quando elenco questi limiti, di problemi reali, ma a ben vedere non risolvibili nell'autonomia e nell'unità di un sindacato se le protagoniste di un'elaborazione, di un'iniziativa unitaria anche nella Cgil, non diventano le culture sindacali. Se il dibattito, anche aspro, non è libero sui contenuti e nella ricerca di un'unità che salvi sempre i valori, i principi fondanti delle organizzazioni sindacali diverse, e il futuro di una proposta, di un obiettivo, se

questo è ritenuto giusto e irrinunciabile. Questo vuol dire per un sindacato saper volare alto, non accumulare dossier a sostegno di un'iniziativa politica che poi può andare nelle direzioni più diverse rispetto al punto di partenza.

Se non ci abituiamo a questo rispetto per le idee, le proposte, le culture che noi stessi abbiamo suscitato o sollecitato, distruggiamo le forze vive che ne sono state tra le portatrici — e penso anche alle generazioni di intellettuali vicini o militanti nel movimento sindacale che non hanno voluto e non vogliono essere «consiglieri del principe» ma che hanno dato il loro contributo, animati da uno spirito di milizia —. Nello stesso tempo conduciamo l'intero confronto unitario in un vicolo cieco. Abbiamo bisogno, invece, di una trasparenza del confronto unitario che si può avere soltanto nella chia-

rezza delle diverse opzioni rivendicative, delle diverse culture sindacali e delle loro ragioni. Abbiamo bisogno dell'assunzione del dissenso come un problema da risolvere, anche con compromessi alla luce del sole. Abbiamo bisogno di dimostrare su questa base una grande flessibilità sulle quantità e sulle tattiche dato che come sindacato rivendichiamo un diritto alla coerenza sui principi. È così e non diversamente che si evitano le rotture drammatiche che spesso nelle vicende di questi anni sono apparse improvvisi, inspiegabili, perché clandestine nella loro genesi e nella loro formazione. Così si evitano anche i compromessi incomprensibili.

La prova che ci attende è proprio quella di riportare al centro del dibattito politico della Cgil e quindi se ne siamo capaci, se abbiamo tela da tessere, anche al centro del confron-

to con le altre organizzazioni sindacali, una cultura di progetto, a partire dalla quale misurarci con i nostri interlocutori sociali e con il sistema delle imprese. Sarà questo il compito della Conferenza di programma. Ma è già il nostro impegno, a partire da domani, se si pensa alle scadenze che ci attendono con la contrattazione nella funzione pubblica, alle trattative aperte nel settore privato su un tema come quello dei contratti di formazione-lavoro, alla necessità di dare un divenire concreto alla grande battaglia per la riforma del sistema fiscale, per la riforma dello Stato sociale, per l'avvio di un nuovo corso dell'iniziativa nel Mezzogiorno per l'occupazione.

Non parlo evidentemente dell'accumularsi delle proposte che portano soltanto alla convergenza nella confusione, alla quale succedono, come è accaduto nel passato, o la diaspora devastante delle esperienze concrete o la divisione e l'impotenza. Parlo di priorità inderogabili, una volta che sono state condivise, e quindi di proposte rivendicative che diventino da un certo momento in poi anche vincoli. Si tratta di rivendicazioni che attengono alla sfera dei diritti collettivi e individuali nel governo dei processi di riconversione della flessibilità del lavoro fondati sull'unità di opportunità per tutti i lavoratori dipendenti pubblici e privati e rompendo le barriere che oggi dividono queste categorie di lavoratori: si tratti della riforma del sistema delle relazioni contrattuali, e delle relazioni che in questo ambito intendiamo valorizzare, si tratti di assumere coerentemente tutte le implicazioni immediatamente operative e anche qui vincolanti della scelta europea. Si tratti, infine, di definire grandi obiettivi di riforma dello Stato sociale, di stabilire in modo non opinabile le regole della solidarietà e della rappresentanza di un sindacato che, in quanto organizzazione confederale, più di altri è chiamato a far rispettare, nell'interesse generale dei lavoratori.

Non saranno scelte indolori perché questi dieci anni non sono passati invano e perché queste scelte incidono, quindi, su privilegi relativi, su prerogative acquisite dalle organizzazioni, dai gruppi di interesse o anche dagli individui e soprattutto

sulla prassi inziale che ha guidato per molti anni la nostra stessa esperienza contrattuale. Di questo c'è bisogno, però, se vogliamo rilanciare una politica di rifondazione, come grande politica, così come ci ha ricordato Antonio Pizzinato.

Una politica di rifondazione diventa grande politica se si fonda prima di tutto su una strategia rivendicativa chiara nei suoi obiettivi e nelle sue finalità, su nuove forme di rappresentanza, di democrazia rappresentativa, su nuove culture sindacali, più che su una politica dei quadri spesso condotta da noi in termini di piccolo cabotaggio e separata da questa ricerca di carattere più complessivo. Una politica di rifondazione è una grande politica se approda alla definizione di principi condivisi e di una nuova eticità del sindacato che dia ragione di una scelta di vita per ognuno dei suoi militanti.

Abbiamo bisogno non di ideologie di organizzazione o di un sindacato mercificato, ridotto allo spettacolo dei suoi dirigenti su tutto lo spettro dei mass media, dalle interviste a raffica ai *café concert*, ma di un'identità di organizzazione per un sindacato come la Cgil che sia anche fondata su principi etici e su impegni anche morali nei confronti dei suoi iscritti e dei suoi rappresentati, i quali possono essere seriamente messi alla prova in tutti gli aspetti dell'attività sindacale.

Anche qui, non facciamoci illusioni: abbiamo da precisare, da meditare, da definire insieme, se non vogliamo limitarci soltanto alla retorica e alla propaganda.

Un impegno di questa natura dovrebbe costituire lo sforzo principale del gruppo dirigente della Cgil. Esso comporta di necessità anche la definizione di regole chiare e, una volta condivise, rigorosamente rispettate dal gruppo dirigente, in primo luogo, dalla segreteria nazionale al Comitato direttivo. Parlo di tre principi che mi sembrano fondamentali, da recuperare fino in fondo in questa fase. Prima di tutto la difesa irriducibile, intransigente, anche all'interno dei gruppi dirigenti, del pluralismo politico e culturale della Cgil, a cominciare dalla presenza in questa organizzazione di componenti di tradizioni diverse. Questo pluralismo, quello vecchio e quello nuovo,

è una ricchezza, è la condizione della vitalità di una organizzazione, della possibilità costante di una verifica critica delle decisioni dei gruppi dirigenti. Quindi dobbiamo garantire sempre la pubblicità del dibattito che investe le grandi opzioni strategiche della Cgil senza scandalo, anche quando esse esprimono dissensi rilevanti. Dobbiamo abituarci cioè a non confondere mai più gli attacchi alle idee con gli attacchi alle persone. Nello stesso tempo abbiamo bisogno, con drammatica urgenza, di una solidarietà effettiva nel momento delle decisioni e della loro realizzazione operativa, anche quando queste sono prese a maggioranza, si tratti di uno sciopero, di una trattativa, di un accordo sindacale.

L'emergere di diverse anime è solo l'espressione di un'organizzazione allo sbando, che recita a soggetto e che si governa sulla base degli umori dei suoi dirigenti: c'è bisogno di un rigore vero, ce lo chiedono i compagni.

Noi dobbiamo farla finita, e parlo in primo luogo per me stesso, con il malcostume della fuga di notizie. Appena costituiamo una commissione riservata sempre regolarmente, inflazioniamo l'afflusso di notizie ai mass media e quando scompaiono le commissioni riservate, allora cade anche l'attenzione dei mass media nei confronti del sindacato. Dobbiamo farla finita con i commenti divaricanti di fronte a una stessa decisione che abbiamo assunto magari in modo sofferto. Dobbiamo ridurre la nostra smania di protagonismo, perché queste cose sono avvertite dai militanti come una mortificazione loro e una loro personale umiliazione di fronte all'organizzazione.

Dobbiamo garantire sempre la possibilità reale di una verifica democratica, innanzitutto nell'organizzazione, attraverso gli strumenti della democrazia rappresentativa, ma anche con i lavoratori che rappresentiamo. La democrazia di mandato non è una brutta parola; essa ci dà, così come la democrazia rappresentativa, la possibilità di correggere delle decisioni che dobbiamo prendere molte volte in termini di assoluta rapidità perché siano efficienti. Abbiamo bisogno di momenti di verifica democratica che ci consentano anche di cambiare, di adeguarci,



L'intervento di Trentin

senza mettere nessuno di fronte al fatto compiuto o senza porre automaticamente un problema di fiducia nei confronti del gruppo dirigente. Per questa via saremo lenti, dimostreremo — come è andato a spiegare qualche dirigente sindacale in un varietà televisivo — di non saper scegliere? Ce ne scusiamo. Chiediamo soltanto rispetto per le ragioni non ignobili di questa nostra lentezza, delle nostre cautele, perché sono ragioni che hanno origini antiche quanto quelle della democrazia. Si potrebbe ben dire con una parafraasi «no negotiation without representation».

In questo processo di formazione delle decisioni che intreccia democrazia rappresentativa e democrazia di mandato il ruolo delle componenti, a mio parere, è e resta fondamentale, e non lo si modifica con gli esorcismi. Si tratta di un connotato genetico della nostra organizzazione, di un aspetto rilevante del nostro pluralismo. È alla base del patto di fondazione della Cgil. Scusatemi l'ovvietà, ma l'unità della Cgil è la Cgil. Chiunque la insidi, o la faccia decadere a precario compromesso,

opera — ne deve essere consapevole — per distruggere questa Cgil. Se mi elegerete, io mi impegno — è uno dei pochi impegni che mi sento di assumere — a essere garante con Ottaviano Del Turco di questa unità e di questo patrimonio.

Si può pensare, certo, a un'evoluzione delle componenti, possibile soltanto attraverso l'allentarsi delle discipline e delle omogeneità di orientamenti dettati spesso, anche se in modo non coercitivo, da considerazioni esterne al sindacato. Si può pensare e si può lavorare soprattutto all'affermarsi di una dialettica tra le culture di un sindacato di progetto che non rispetti i confini delle componenti e che non si limiti a raschiare i fondi di barile delle loro culture passate.

Se questa dialettica dell'autonomia sindacale si accompagnerà sempre più alla consapevolezza crescente di ognuno di noi di essere dirigenti di tutti gli iscritti, di tutte le anime della Cgil e responsabili verso tutti, anche verso quelli nei confronti dei quali dissentiamo, allora possiamo sperare che un sistema di lottizzazione temperata dei gruppi dirigenti

potrà essere superato senza dar luogo all'emergere di maggioranze più o meno occulte o precostituite che romperebbero, appunto, il patto di unità che la Cgil incarna.

Questa prima esperienza di consultazione — lo ricordava Ottaviano Del Turco — va nella direzione giusta; su questa strada nessuna componente potrà accampare il monopolio della massima responsabilità della Confederazione. Anche riflettendo su questo nuovo modo di dirigere che vogliamo tentare di sperimentare, potremo forse affrontare con più facilità i compiti immani che ci attendono, in modo particolare come segreteria e come Comitato direttivo — così come risulta dalla consultazione —, rivedendo la divisione dei compiti all'interno della segreteria e dell'apparato confederale; immaginando nuove responsabilità di segreteria anche nel quadro di un processo di rinnovamento; coinvolgendo il comitato direttivo nelle aree, nei dipartimenti di lavoro della Confederazione, determinando una collegialità reale, ma agile, nella conduzione delle vertenze. Togliendo, cioè, ai «ministeri» di Corso d'Italia la lottiz-

zazione delle vertenze e delle trattative, realizzando un comitato esecutivo più efficiente e un comitato direttivo che recuperi pienamente la sua funzione di direzione politica.

Potremo così con grande franchezza, ce n'è bisogno, ridefinire i confini che segnano l'attività e la scelta di ognuno di noi. Non sto parlando qui di ingegneria istituzionali, di prerogative, di terreni riservati a questa o a quella istituzione sindacale. Spesso un approccio di questo genere ci porta e ci ha portato a risolvere i conflitti che esistono all'interno della Confederazione con invasioni di campo, ripartizioni più o meno forzose del potere contrattuale di cui dispone la Confederazione nel suo insieme. No, parlo di funzioni, di compiti raccordati al patto costituente della Cgil, Anche se si tratta di un patto che dobbiamo certamente rivisitare e precisare. Intendo dire che la ragione d'essere della Confederazione generale italiana del lavoro — che non è e non deve essere una federazione di strutture — è quella di garantire prima di tutto un interesse generale riconosciuto come tale dall'insieme dei suoi iscritti e dall'insieme delle sue strutture. Non uno spazio contrattuale o un diritto di rappresentanza, ma un interesse generale di cui la Confederazione in primo luogo è depositaria e garante, una volta che si è convenuto su certi diritti, su certi poteri di contrattazione, su certe forme di solidarietà operante che attengono a questo interesse generale. Di questo in primo luogo il gruppo dirigente della Cgil deve essere garante, rinunciando alla figura spesso fastidiosa del controllore, dell'ispettore sulle scelte contrattuali delle singole strutture della Confederazione. È la difesa, la verifica di questo interesse generale che costituisce innanzitutto il terreno di direzione della Confederazione e dei suoi gruppi dirigenti, ne definisce i suoi obblighi e i suoi doveri. Questo e non la contesa di spazi di contrattazione con le categorie o le strutture territoriali.

A tale proposito c'è il problema che avvertiamo tutti di una riforma del sistema contrattuale che va preparato, meditato, non improvvisato, ma che rappresenti un compito urgente; parlo — lo ripeto ancora — dell'individuazione delle regole nel-

l'ambito delle quali per la Cgil anche questo sistema di relazioni industriali deve collocarsi. E quando parlo di regole intendo molte cose. Intendo la necessità di garantire il rispetto delle decisioni che abbiamo preso in materia di sciopero nei pubblici servizi, intendo la coerenza tra le decisioni che prendiamo e l'impegno a non promuovere azioni di sciopero che non siano rigorosamente unitarie, intendo la contrattazione di diritti che noi tutti insieme avremo riconosciuto essere diritti individuali indisponibili, intendo la valutazione in comune delle implicazioni generali che può avere una determinata rivendicazione o una determinata intesa per l'insieme del movimento sindacale italiano e per l'insieme delle strutture della Confederazione.

Badate bene, con queste regole trasparenti di direzione che difendono l'interesse generale della Confederazione non sopprimeremo il conflitto fra le diverse istanze dell'Organizzazione. Forse ne sorgeranno di nuovi. Basta immaginare il caso, non proprio impossibile, in cui un'intesa sindacale, aziendale o di categoria, trovi il sostegno maggioritario dei lavoratori interessati e nello stesso tempo rappresenti una violazione di un interesse generale di cui la Cgil deve farsi garante. Ma diamo al conflitto il suo contenuto politico esplicito e, quindi, la possibilità di risolverlo nella trasparenza; togliamo, cioè, al conflitto — anche dentro le organizzazioni — ogni carattere di lotta fra centri di potere o interessi categoriali o regionali.

Infine è necessario uno sforzo di ridefinizione della nostra autonomia progettuale, dei principi fondanti, anche in termini di eticità del nostro stare insieme; un progetto che sappia elevarsi al di sopra dell'interesse meschino di organizzazione, o di volontà di primato, potrà rendere più complessa e più impegnativa la nostra azione per l'unità rivendicativa oggi e per l'unità sindacale domani. È più facile, infatti, mediare fra apparati che fra diversi approcci culturali e rivendicativi, ed è ben più difficile in questo modo costruire davvero un'unità che regga. Ma se il confronto sarà vero, non ridotto a pochi iniziati, non immeschinato in pattuizioni occulte, non solo esso ri-

sulterà più ricco e più vivificante per tutti, ma sarà anche il solo, a mio parere, suscettibile di approdare a risultati concreti, niente affatto precari.

Molte cose sono cambiate negli orientamenti pragmatici delle altre organizzazioni sindacali in questi anni, anche se, a mio giudizio, non in modo così radicale dal Congresso ad oggi, quando abbiamo assunto lucidamente determinate scelte. Il conseguimento di intese unitarie, malgrado la grande esperienza rappresentata dai rinnovi contrattuali del 1987, appare a volte più difficile, persino nel momento in cui si tratta di formulare piattaforme rivendicative comuni. Un nostro sforzo, un nostro impegno in tale direzione richiederà una maggiore trasparenza delle nostre posizioni di partenza, una maggiore enfasi nella nostra volontà di cercare un'intesa che salvi i valori delle organizzazioni e non le indebolisca di fronte alle controparti. L'impegno che dovremmo prendere con noi stessi è quello di essere gli ultimi ad abbandonare un negoziato o la ricerca di un'intesa, di essere quelli che non promuoveranno mai azioni di lotta che escludano un'altra organizzazione sindacale, a meno che non si tratti di scioperare contro un accordo separato, concluso contro la nostra volontà, l'impegno di non dare mai per concluso un confronto sulla strategia unitaria con le altre confederazioni.

Non è un'attitudine umile, questa, è la scelta responsabile che spetta in primo luogo alla più grande organizzazione sindacale italiana che non ha paura di vincolare se stessa a una norma di condotta che ritiene giusta, anche se altri si ritengono liberi di decidere in modo diverso o anche opposto. In questo senso penso ancora che con l'autonomia progettuale e la democrazia sindacale, l'unità fra le organizzazioni rappresenti sempre per noi non un mezzo, ma un valore in sé; come un valore in sé è la forza contrattuale dei lavoratori, impossibile senza l'unità fra i sindacati, quindi un vincolo per la nostra stessa concezione di sindacato di classe — o di solidarietà, se si preferisce usare questo termine più blando. Dico questo con molta chiarezza, anche se ciò può dispiacere a qualcuno o essere visto come un'a-



strattezza. Per me è una scelta di milizia sindacale.

Non condivido per questo le tesi recentemente espresse da Franco Marini secondo il quale quando si ritiene di essere trascinati verso l'abisso, allora si può «lasciare la mano» e fare a meno dell'unità. Al di là delle metafore, che valgono quello che valgono, quando, non in astratto, in questo periodo difficile, vi sono difficoltà fra Cgil, Cisl e Uil, io domando con tutta sincerità se davvero l'unità con la Cgil può portare la Cisl verso l'abisso, o spingere la Uil a passare le Alpi dimenticando le sue passate passioni libiche sulle sponde del Mediterraneo. Ottenere più formazione per i giovani e destinare a questo scopo il denaro pubblico dei contratti di formazione-lavoro: è questo l'abisso? Acquisire nuove possibilità di garantire la retribuzione all'universo dei lavoratori e non solo ad alcuni di qualche grande azienda, estendere i sistemi di informazione, di controllo sulle condizioni di lavoro, di formazione di professionalità, come è avvenuto alla Olivetti: è questo l'abisso?

Da questo punto di vista mi sento di aggiungere all'elogio fatto recentemente da Ottaviano Del Turco alla Fiom, l'elogio alla Fim e alla Uilm, che hanno saputo — durante la vertenza Olivetti — sormontare molte esitazioni e seguire una strada diversa da quella perseguita alla Fiat cogliendone così i frutti — altro che abisso! — insieme alla Fiom. A questo proposito voglio dire anche, dato che sarebbe finzione non parlarne, che va reso merito all'avversario di classe, all'azienda, di aver saputo scegliere e volere il confronto con tutte le organizzazioni sindacali, assumendone le conseguenze: sapendo che trattare con la Fiom voleva dire trattare il governo consensuale delle condizioni di lavoro. Di ciò va dato merito all'intelligenza, ma anche a qualcosa di più, alla sensibilità democratica di un gruppo imprenditoriale.

Quali principi o valori fondanti rischia di perdere la Cisl in questi casi? Io credo nessuno. A meno che, ed è qui una difficoltà che insidia tutti noi, in gioco sia soltanto il primato o il privilegio di organizzazione. E, questo lo vediamo, purtroppo, in più di una circostanza, quando si



Antonio Pizzinato

presenta la possibilità di migliorare un accordo precluso e sorgono assurdi problemi di prestigio per un'organizzazione che riteneva ormai queste questioni definitivamente omologate. Credo, invece, che bisogna superare una concezione in cui al primo posto vi siano i patriotismi, il prestigio di organizzazione o, dio non voglia, forme di finanziamento del sindacato o di organismi nei quali il sindacato opera, che possono essere in alcuni casi esplicitamente incentivanti della neutralità del sindacato nei confronti dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Insieme, di questo siamo convinti — e non è uno slogan —, se non si vince, si perde sicuramente di meno; e divisi invece si perde sempre. Nessun sindacato può voler scambiare un interesse di bottega con un sia pur piccolo miglioramento che spetta all'insieme dei lavoratori interessati. Vogliamo discutere di queste cose con gli amici, con i compagni della Cisl e della Uil nel rispetto che abbiamo per i loro valori e nel rispetto che chiediamo loro per i nostri. Quando c'è questo rispetto reciproco il confronto è sempre possibile ed è sempre costruttivo, ne guadagnano tutti, anche se alla fine non ci troviamo d'accordo. Superiamo, comunque, questa immagine di rissa fra sensali che troppo spesso il sindacato ha dato di sé di fronte all'opi-

nione pubblica e ai lavoratori. Ho sentito come un dovere di lealtà il bisogno di esprimere, da compagno ai compagni, lo stato d'animo, le intenzioni, forse le velleità con le quali intendo assumere questa pesante responsabilità. Non ho mai ambito né pensato di diventare segretario generale della Cgil e oggi sono soprattutto stati d'animo di preoccupazione, di angoscia, quelli che mi animano. La mia ambizione è sempre stata, e la ritengo un'ambizione molto grande, quella di dare un contributo alla politica e all'esperienza concreta di questa organizzazione che è tutta la mia vita. Con questa nuova responsabilità cercherò di continuare in tale ambizione: di dare di più e meglio, difendendo le idee in cui credo, rispettando le idee degli altri, cercando quindi in nome dell'unità di questa organizzazione tutte le intese e le mediazioni che la rendano più forte, più efficace e più credibile.

Chissà che da ciò, dall'impegno di tutti noi, non scaturisca anche la rinascita di una concezione molto antica — ma quanto indispensabile oggi! —, quella della milizia sindacale come educazione ed emancipazione degli uomini. Questo nostro non è un mestiere come gli altri. È stato nel passato e deve tornare ad essere una missione e una ragione di vita. ●