

PRESIDENTE -

Diamo inizio alla tavola rotonda sui temi della contrattazione.

Purtroppo dobbiamo rinunciare alla presenza dei compagni Del Turco e Schettino che sono stati impossibilitati a partecipare a questa tavola rotonda.

Abbiamo con noi il compagno Roberto Di Gioacchino segretario nazionale della Filcams, il sindacato del commercio, Guglielmo Epifani segretario generale della Filis, il raggruppamento sindacale dell'informazione e il compagno Amoretti segretario generale dei tessili, al quale facciamo gli auguri di un buon lavoro.

( applausi )

Pensiamo di fare una carrellata in base al tempo di cui i compagni avranno bisogno nei loro interventi, nella loro esposizione.

Il compagno Paolo Franco darà un'introduzione ai temi della contrattazione.

E' chiaro per i compagni della Fiom che il nostro riferimento sono le cose emerse nelle diverse riunioni già fatte come categoria, presenti nella relazione di Garavini sull'impostazione del contratto.

Per quello che riguarda i tessili rispetto ai tempi e l'andamento contrattuale è prevista una riunione unitaria, un seminario unitario nazionale per la metà di marzo.

I grafici hanno già inviato la piattaforma; per quella dei cartai invece è previsto l'invio a marzo. . . . Per quanto riguarda la nostra piattaforma contrattuale ancora oggi con l'accoglimento della nostra proposta da parte di Morese e di Lo Tito pensiamo ad una gestione in tempi relativamente ravvicinati dell'avvio del confronto contrattuale.

E' per questo che una discussione non solo nella Fiom, non solo nei metalmeccanici ma aperta al confronto fra le principali categorie dell'industria ci sembra essenziale rispetto ad alcuni filoni omogenei nel mondo dell'industria.

La parola a Paolo Franco. . . .

Abbiamo constatato che questi accordi oggi nel rapporto con Confindustria ed in generale con le nostre controparti non esistono.

Nello stesso tempo da una parte si evidenzia il problema delle garanzie dei trattamenti sociali per l'attività della piccola e media impresa che ormai rappresenta

Paolo FRANCO -

.....  
 La Fiom come ha ricordato la relazione di Garavini ha concordato con Fim e Uilm delle tappe che dovrebbero portarla alla fine del mese di marzo alla definizione della piattaforma.

Al di là dell'oscillazione che può esserci nelle date, oscillazione inevitabile di fronte alle difficoltà e alle divisioni mi sembra però che questa decisione contenga un messaggio molto chiaro cioè fare del 1986 l'anno del rinnovo del contratto nazionale e contribuire come categoria a fare del 1986 l'anno dei rinnovi dei contratti nazionali con un apporto decisivo; comunque sarà di grande importanza e decisivo per i rapporti di forza complessivi nel Paese ed è quello dei metalmeccanici.

Non mi pare che a questa scelta esistano delle alternative; ci sono state e si sono in parte anche discusse nel corso della vertenza generale; oggi queste alternative non esistono più e in particolare quella di uno scambio fra un eventuale slittamento dei contratti e soluzioni vantaggiose rispetto alle prospettive della contrattazione integrativa.

Abbiamo constatato che questi spazi oggi nel rapporto con Confindustria ed in generale con le nostre controparti non esistono.

Nello stesso tempo da una parte si acuisce il problema delle garanzie dei trattamenti minimi per l'area della piccola e media impresa che ormai rappresentano

almeno il 50% della categoria; dall'altro canto siamo sempre più convinti che l'apertura di spazi per uno sviluppo futuro della contrattazione capace di cogliere in pieno l'intreccio che esiste tra introduzione delle tecnologie, modifica dell'organizzazione del lavoro, valorizzazione delle professionalità, elasticità negli orari, nuovo rapporto tra salario e obiettivi implicano uno sforzo e una capacità di progettualità contrattuale e politica che sicuramente non può essere affidato ai singoli reparti e alle singole imprese.

Abbiamo bisogno, quindi, di prepararci ad un momento di confronto e di scontro politico generale nel Paese per superare - come diceva la relazione e come hanno detto molti interventi - una crisi strategica del sindacato che si esprime anche nel ritardo con cui si definisce questo nuovo modello di contrattazione.

In passato - e la discussione di oggi in particolare si è molto soffermata su questo tema - i metalmeccanici hanno avuto un ruolo aggregante di grande peso sociale, culturale e politico.

Aggregante perchè attorno ai metalmeccanici si è aggregato non soltanto l'insieme della categoria ma lotte più vaste, categorie diverse, differenti strati sociali.

Oggi non è più così, ce lo dicono tutti e anche noi ne siamo convinti perchè siamo in un momento di crisi profonda.

A me, però, sembrano esagerati tutti gli accenti di coloro che dalla affermazione secondo la quale è fi

nita la centralità non solo dell'operaio di linea, passano ad un'altra affermazione secondo la quale è finita la centralità anche della classe operaia.

Commettono un errore e una sottovalutazione politica che rischia di non consentirci una discussione politica vera sulle scelte che deve compiere non soltanto la Fiom in rapporto alle altre organizzazioni di metalmeccanici ma che deve compiere l'insieme del sindacato e della Cgil perchè francamente questo passaggio implica la convinzione che in futuro anche in rapporto ad un'industria, una fabbrica che cambia così profondamente come stiamo dicendo, non saremo in grado di recuperare una rappresentatività e un'unità tra l'insieme dei lavoratori metalmeccanici capaci di esprimere un modello che recupera un valore politico e contrattuale anche nei rapporti con il resto del movimento sindacale.

Sono convinto che questo non è un problema che riguarda soltanto noi perchè non mi sembra che esista oggi dalle esperienze contrattuali e rivendicative-questa chiarezza su come viene costituendosi un modello capace davvero di rappresentare un punto di riferimento per l'insieme delle categorie compresa la nostra.

Modello non può essere solamente la flessibilità perchè esiste assieme a questa una problematica contrattuale e rivendicativa che passa attraverso la capacità di controllo dei cicli, dei processi di ristrutturazione e che necessariamente porta e passa attraverso essi come condizione per la valorizzazione del lavoro dell'uomo, della professionalità, delle potenzialità anche unificanti in

un'organizzazione del lavoro che dobbiamo essere capaci di trasformare.

E' vero - come è stato detto nel corso delle ultime settimane - che il comune di Roma è più grande ormai della Mirafiori però è anche vero che oggi come oggi anche se noi siamo fermamente convinti delle grandi potenzialità di iniziativa contrattuale in tutte le strutture pubbliche a partire dagli enti locali fino ai ministeri, in tutta la pubblica amministrazione, che si aprono e si debbono aprire e su cui la Cgil dovrà marciare speditamente nel corso dei prossimi mesi, ancora oggi la contrattazione all'interno di queste branche della pubblica amministrazione e dei servizi non si può dire che rappresenti un riferimento efficace soprattutto quando parliamo del comune di Roma o, ancora peggio, di quello di Palermo.

Le incrostazioni di carattere clientelare, le chiusure di carattere burocratico e i metodi con cui si gestisce una politica del personale assolutamente al di fuori di un riferimento con la funzionalità delle diverse branche dei servizi in rapporto all'efficienza nel rapporto con l'utilizzo di queste strutture e all'efficienza delle strutture stesse non c'è dubbio, non ci consigliano di assumere questi come modelli di riferimento.

Siamo di fronte ad un problema che è politico per tutti quanti.

Le difficoltà di esprimere nella contrattazione un modello che sia coerente con le proposte di sviluppo e di valorizzazione della professionalità costringono a fa

re una riflessione sia <sup>tutta</sup> la Cgil ma assieme tutte le categorie non soltanto dell'industria ma anche dei servizi e del pubblico impiego.

Noi abbiamo scelto di fare questa riflessione e di iniziarla con le altre categorie della Cgil impegnate nei rinnovi contrattuali anche perchè crediamo che in questa fase sia particolarmente necessario che questa riflessione sia condotta all'interno della Cgil in vista dello stesso congresso confederale.

Crediamo anche che sia necessaria una riflessione sulla portata e sul significato delle lotte contrattuali che si apriranno nelle prossime settimane e nei prossimi mesi perchè ci sembra una strada indispensabile per recuperare anche nel rapporto con la nostra categoria quella mancanza di tensione politica e di impegno che abbiamo registrato in tutti i congressi della Fiom fino a quelli ultimi regionali.

Non c'è stato nessuno che abbia sollecitato un particolare urgenza - almeno questo è avvenuto nella nostra categoria - l'accelerazione dei tempi per la definizione delle piattaforme.

Questo è un ritardo da superare anche perchè una eventuale scelta che ci portasse troppo avanti nei tempi non riuscirà comunque ad evitare un impegno del padronato, Confindustria in particolare, per attestarsi nella definizione di tutte le questioni che riguardano il mercato del lavoro, l'assetto degli orari, la capacità di governo di processi che nel corso dei prossimi mesi e anni subiranno un'accelerazione ancora più pesante di quella

a cui abbiamo assistito nel corso di questi ultimi anni almeno dal punto di vista qualitativo.

Non credo che il padronato rinuncerà ad affermare i suoi obiettivi.

Molti di noi possono anche illudersi che la non-discussione sui termini di questo confronto e di questo scontro di carattere generale possa significare qualche mese o un po' di tempo in più per uscire dal tunnel, rinforzarsi ed essere più preparati ad uno scontro di queste dimensioni.

Dobbiamo ribaltare il ragionamento: è necessario rendersi conto di come ormai i tempi precipitano nella impostazione di processi di trasformazione che dal punto di vista qualitativo assumeranno un grande peso per l'insieme della categoria nel corso dei prossimi anni.

Basta per esempio riflettere su che cosa succederà soltanto nei prossimi mesi per parlare di uno dei più grandi interlocutori che abbiamo e cioè la Fiat di Cassino.

Gli investimenti previsti porteranno ad uno stravolgimento di una fabbrica come Cassino.

Avremo di fronte fra uno o due anni terminato un processo di investimenti. Una nuova Termoli moltiplicato dieci soprattutto perchè il processo di innovazione, di ristrutturazione organizzativa e di introduzione di tecnologie investirà segmenti fino ad ora toccati ma non così a fondo dalla ristrutturazione impiantistica e dalla introduzione di tecnologie come, per esempio, tutta la la stroferratura e gli stessi montaggi finali.



Siamo di fronte ad una fase nella quale e rispetto alla quale gli strumenti contrattuali vanno adeguati in qualità e con uno scontro che ha questa portata.

Abbiamo di fronte un padronato che dal disegno iniziale di spazzare via il sindacato forse sta passando a più miti consigli.

E' un segnale positivo che si giunga agli accordi con la Fiat e l'Olivetti il che vuol dire - come diceva la relazione - che proprio a livello di impresa anche se molto timidamente il sindacato torna ad essere un interlocutore necessario.

Non ci sembra che questi accordi siano sufficienti nè, soprattutto, che siano il punto d'approdo non soltanto perchè sono già previste discussioni che investono i temi degli orari di lavoro ma perchè di fronte alle trasformazioni che si annunciano anche in una situazione difficile dai rapporti di forza più sfavorevoli come nel caso della Fiat, non possiamo pensare che la ripresa del sindacato non avvenga attraverso un rapporto con lavoratori che si rinnoveranno a grande rapidità nel corso dei prossimi anni fondato sull'esigenza di un rinnovamento profondo di tutta la strategia contrattuale e rivendicativa.

Dovremo apprezzare, nel corso dei prossimi anni, anche risultati minimi dell'azione contrattuale del sindacato collocandoli, però, su una linea di profonda rinnovazione di tutta l'iniziativa e la politica rivendicativa e contrattuale.

Sicuramente tutto il padronato non è la Fiat.

Sono molte le aziende, i settori specialmente pubblici, dove il sindacato è protagonista con un potere decisamente diverso da quello che abbiamo all'interno delle aziende e degli stabilimenti Fiat.

Non possiamo dimenticarci, però, che la Fiat è parte grande della Confindustria e che quando sono in ballo scelte e vicende generali è in grado di condizionare a volte anche sino alla sub-alternità le stesse aziende a partecipazione statale.

Non avremo, sicuramente, una Confindustria che sarà tanto disponibile ad uno sviluppo della contrattazione che anticipando le innovazioni tecnologiche fissi nuove convenienze anche per l'efficienza aziendale attraverso l'utilizzo e la massima valorizzazione delle professionalità sia individuali che collettive degli operai, dei tecnici, dei quadri perchè i padroni intendono mantenere la sicurezza di poter decidere con la riconferma sostanziale della struttura gerarchica che si è affermata in questi ultimi anni.

L'affermazione di una politica contrattuale, rivendicativa fondata sui gruppi integrati o su una trasformazione profonda dell'organizzazione del lavoro capace di valorizzare assieme sia i tecnici che i quadri che gli operai implica un riassetto della struttura decisionale, di potere che non credo oggi sia nella testa dei padroni privati e nemmeno in quella delle aziende a partecipazione statale.

Qui c'è un problema chiave per quello che riguar

da l'insieme delle strategie contrattuali del sindacato perchè anche noi dobbiamo garantire che, sia pure con lo sviluppo di una diversa strategia rivendicativa, in una azienda si possa decidere perchè tutte le imprese sono strutture complesse nelle quali si decide ad ogni livello e si decide anche con tempestività e velocità diverse dal passato perchè c'è un rapporto tra i tempi di reazione e di aggiornamento delle imprese alle evoluzioni del mercato e a quelle delle condizioni esterne a cui noi dobbiamo essere pronti a rispondere.

Diventa un problema anche di presenza efficace della stessa organizzazione sindacale.

E' il punto dove - quando si parla di aggiornamento delle politiche contrattuali e di una strategia rivendicativa - arrivano a coincidere tematiche come la contrattazione e la stessa gestione del sistema produttivo e delle imprese.

Questo è un tema sul quale dovremo volare non basso ma alto durante i prossimi anni; io spero che saremo nelle condizioni di farlo.

Su questo terreno lo scontro con la Confindustria sarà uno scontro duro, pesante; è un'illusione pensare che l'addolcimento di un clima o la manifestazione di alcune prime responsabilità o difficoltà nella gestione dei rapporti sindacali che emergono dopo tutti questi anni significativi non andare ad un confronto anche duro.

Anche sulla questione dei quadri e delle professionalità sulla quale spesso siamo stati accusati di operismo becerò penso sia molto facile immaginare che ci troveremo a sostenere uno scontro che sarà duro e diffi-

cile anche con le stesse aziende a partecipazione statale, - - - - -  
 - - - - - dal momento che questo è un terreno su cui le direzioni aziendali - e in particolare il padronato privato - vogliono mantenere un diritto esclusivo di pascolo e gestione.

Solo recentemente, al di là di tutti i protocolli, il presidente dell'Iri ha fatto delle affermazioni molto precise in questa direzione.

Non credo che questi problemi che hanno di fronte i metalmeccanici e una categoria come la Fiom pur presentandosi con molte specificità ma nelle loro linee essenziali differiscano da questioni che sono presenti nelle altre categorie, nei servizi e nello stesso pubblico impiego.

Le resistenze allo sviluppo di una contrattazione che sia funzionale all'efficienza dei servizi e che passi attraverso un diverso ruolo dei lavoratori e una valorizzazione delle competenze delle professionalità sono resistenze che esistono anche all'interno del sindacato in tutte le situazioni e anche in quelle dei servizi del pubblico impiego nonché di altre categorie industriali, quindi non è una situazione che esiste e che è difficile soltanto per noi.

La vicenda dei medici e del rapporto fra la soluzione che si è individuata nel confronto con il Governo e lo sviluppo della contrattazione che dovrà esserci successivamente pone in fondo un interrogativo che riguarda l'insieme del sindacato cioè saremo in grado di stabilire

una strategia unificante dal punto di vista del controllo dell'organizzazione del lavoro e della valorizzazione della professionalità che eviti anche dentro le categorie dell'industria oltre che in quelle dei servizi e del pubblico impiego che si formino dei compartimenti stagni sostanzialmente corporativi ciascuno dei quali porti avanti le sue rivendicazioni e i suoi bisogni?

In una fase di grande trasformazione organizzativa, tecnologica, non c'è dubbio che questo è un tema di grande impegno e interesse.

Il tema delle relazioni industriali è al centro dello scontro e non è una questione che può interessare soltanto il rapporto e lo scontro fra noi e il padrone oppure tra ciascuna categoria e le rispettive controparti; questo è un problema che interessa tutti, l'insieme del movimento sindacale.

Governo, partiti di Governo, gli stessi partiti di opposizione hanno la responsabilità di discutere e di far discutere l'intero Paese e poi decidere per quali vie e con quali riforme si afferma questo obiettivo di una trasformazione complessiva del sistema di relazione industriale capace anche di dare un contributo concreto, fattivo ad un mutamento nei rapporti di forza e nello stesso quadro politico del Paese.

Nelle aziende a partecipazione statale non c'è dubbio che noi abbiamo respirato nel corso di questi ultimi mesi un'aria diversa che... nelle aziende private: siamo riusciti a fare le vertenze, gli accordi sicuramente prima rispetto alle aziende private.

Non possiamo, però, continuare a logorarci nell'inseguimento che rischia di diventare sfibrante di una rappresentanza sindacale dell'industria a partecipazione statale che sta diventando sempre più evanescente e che ci sembra incapace al momento di raccogliere e di rilanciare sul piano della contrattazione e di una progettualità diversa della stessa tutte le potenzialità che sono contenute nel protocollo dell'Iri siglato da questo Ente a partecipazione statale con le organizzazioni sindacali.

Non notiamo cioè uno sforzo di elaborazione, di costruzione di linee contrattuali e rivendicative capaci di farci uscire da un impasse per cui ogni volta che affrontiamo dei temi di carattere generale le aziende a partecipazione statale- Intersind in testa o in coda se preferite- si accodano alle decisioni che prende la Confindustria al di là delle vertenze aziendali.

Questo a nostro giudizio non può essere superato con una scelta riduttiva continuando a protestare; è necessario anche qui un riassetto di tutto il sistema delle relazioni all'interno del settore pubblico e crediamo che sia matura oltretutto necessaria una scelta alla quale debbano partecipare tutti i partiti, lo stesso Governo, capace di unificare in una stessa forma di rappresentanza tutte le aziende che avendo autonomia nel rapporto sindacale ma anche dal punto di vista della definizione delle scelte strategiche e contrattuali hanno questa responsabilità manovrando soldi pubblici, dello Stato, il che vuol dire unificare o proporsi di unificare

non soltanto tutto quello che esiste all'interno della attuale Intersind, ma per esempio le rappresentanze di tutte le aziende municipalizzate, dell'Enel, le Ferrovie dello Stato - che sono diventate un ente autonomo - creare cioè una struttura attraverso un dibattito che discuta le linee portanti dello sviluppo di una contrattazione nei prossimi anni a cui garantire il prestigio e la autorevolezza necessari nel Paese che ci consenta di evitare che nel corso dei prossimi mesi si delinei una nuova ipotesi di inglobamento dell'Intersind all'interno dello schieramento confindustriale - questione che si era riproposta ultimamente.

Costituire una sponda allo sviluppo della contrattazione nello stesso pubblico impiego attraverso un rilancio qualificato di queste ipotesi.

Formulare una proposta che abbia queste caratteristiche e chiedere che sia il congresso della Cgil che la espliciti e che si faccia promotrice nel rapporto con le altre organizzazioni sindacali, nel rapporto con l'insieme del Paese di una proposta di questo spessore, di questo peso.

Credo che questo consenta di riproporre il tema della contrattazione del futuro delle relazioni industriali come un problema politico di rilievo assoluto per quello che riguarda il rapporto con la situazione politica, con le politiche economiche e sociali del governo nel corso dei prossimi anni.

Noi crediamo che questa sia la scelta più efficace se pensiamo che questo impegno della Cgil vada costruito al positivo e non semplicemente come appoggio alle singole vertenze contrattuali anche perché dalla Cgil ./.

non vogliamo - come credo non voglia la stessa Cgil - una scelta che porti di fatto all'ammucchiata di tutte le vertenze contrattuali perchè questa sarebbe una delle chine più pericolose che potremmo imboccare nel corso dei prossimi mesi, una china che inevitabilmente se condotta in questi termini ci porta ad una nuova forma di centralizzazione con il rischio non di favorire lo sviluppo della contrattazione e di aprire ad essa nuovi spazi ma al contrario di soffocarla.

All'interno di queste scelte che ho indicato e sulle quali non intendo soffermarmi di più, credo che ci siano alcuni contenuti precisi su cui fin da ora dobbiamo pronunciarci per quello che riguarda lo sviluppo, la definizione delle piattaforme contrattuali.

La prima questione riguarda l'esigenza di un esame preventivo sulle innovazioni tecnologiche e sulle trasformazioni organizzative da affiancare - sempre con tempi e con regole che diano certezze alle parti - all'esame continuamente aggiornato sulle strategie di impresa; questo costituisce premessa necessaria ad uno sviluppo più attento ed efficace della contrattazione fra le aziende, i consigli di fabbrica e le diverse strutture del sindacato.

Sull'orario di lavoro ci proponiamo di giungere ad una riduzione strutturale degli orari settimanali medi utilizzando sia le riduzioni di orario acquisite nei contratti precedenti, sia una parte delle festività che in genere sono istituiti oggi a fruizione puramente individuale, sia una rivendicazione contenuta di un'ul-



teriore riduzione di orario di lavoro.

Crediamo anche che vadano contrattate le condizioni di riduzioni aggiuntive per turnistiche che vengono definite in rapporto ad esigenze specifiche di utilizzo degli impianti fino al raggiungimento della quinta squadra organica nei cicli continui.

Il carattere medio degli orari a cui approdare implica oltre che una normativa che afferma il carattere collettivo delle riduzioni d'orario anche una normativa precisa per la definizione aziendale delle eventuali elasticità plurisettimanali e plurimensili cioè in questo ambito crediamo che possano essere definite con un preciso ruolo aziendale le elasticità.

In tema di inquadramento professionale - e qui vanno raccolti molti spunti della discussione che c'è già stata - non c'è dubbio che dovremo affrontare nella piattaforma contrattuale il tema dei quadri, è imposto da una legge!

Dovremo affrontare una serie di questioni specifiche che riguardano i quadri: dall'orario alle flessibilità, a problemi di definizione normativa delle responsabilità legali etc., nonché anche le questioni dell'inquadramento professionale dei quadri.

E' chiaro, però, che la definizione di un'area professionale specifica deve essere posta in relazione a due questioni: la prima è una verifica continua sui mutamenti dell'organizzazione del lavoro - perchè non esiste un'area - quadri che possa prescindere da come cambia l'organizzazione del lavoro con il mutamento delle

tecnologie -; la seconda è che vi deve essere un impegno per una revisione profonda in sede aziendale, in alcuni casi anche settoriale, dell'intero sistema di inquadramento perchè non si può in un'azienda, in una struttura produttiva sempre più unificata decidere soltanto l'inquadramento dei quadri lasciando per il resto tutta la struttura dell'inquadramento immutata oltre tutto in una situazione nella quale la struttura dell'inquadramento che noi abbiamo sia nel contratto pubblico che in quello privato è una struttura che non ci consente di dare risposte efficaci anche agli operai, non soltanto ai tecnici e ai quadri, soprattutto in rapporto alle trasformazioni impiantistiche, tecnologiche, di professionalità etc.

Tutto questo implicherà una definizione molto precisa fra le acquisizioni che ci proponiamo di fare e nel contratto nazionale e un rinvio alla contrattazione aziendale che non può essere indistinto ma deve essere costruito su alcuni criteri molto precisi.

In questo senso per esempio lo sviluppo delle ipotesi delle quattro o cinque grandi fasce di cui si è parlato nel corso di questa prima fase del congresso può essere un'ipotesi su cui lavorare.

E' difficile pensare che definiamo l'inquadramento nuovo nel prossimo rinnovo contrattuale per i costi che esso implicherebbe però non c'è dubbio che il rinnovo contrattuale deve esplicitare un impegno di criteri su cui si svilupperà successivamente la contrattazione aziendale.

In rapporto a questo esistono una serie di questioni che andranno affrontate nel contratto, le cito solo per titoli e sono: l'esigenza di affermare non soltanto per i quadri un diritto alla formazione professionale, come diritto alla formazione, come fatto permanente da rapportare a tutte le trasformazioni impiantistiche, organizzative e tecnologiche - e ci sembra un fatto di assoluto rilievo per la costruzione di una politica rivendicativa nei prossimi anni; così come sarà indispensabile inserire nelle rivendicazioni contrattuali sia una serie di questioni che riguardano l'esigenza di normative più precise per ciò che concerne gli aspetti contrattuali del mercato del lavoro dalle forme di assunzione a part time <sup>etc.</sup> sia alle tematiche più complessivamente ambientali da collegare al rafforzamento di questa analisi preventiva sul carattere dell'innovazione e sulle caratteristiche delle trasformazioni impiantistiche e tecnologiche. Sono titoli e li esamineremo in dettaglio nel corso di una discussione che comincerà subito dopo il congresso.

Abbiamo e avremo bisogno - non è soltanto un'esigenza dei metalmeccanici e della categoria - di forme di coinvolgimento, di partecipazione di tutti gli strati dei lavoratori.

Non possiamo pensare che la democrazia, soprattutto nella costruzione di una piattaforma, si limiti alla proposta di <sup>un</sup> referendum finale che pure faremo per quello che riguarda l'approvazione della piattaforma contratt-

tuale.

Dovremo, prima di arrivare al referendum, avere forme di coinvolgimento, di discussione, di confronto e di partecipazione dell'insieme dei lavoratori anche con iniziative specifiche, per esempio per quello che riguarda i tecnici o i quadri, in modo tale che risulti dall'insieme di questo percorso un impegno più complessivo del sindacato a stringere i legami anche su obiettivi più credibili e certi con tutti i lavoratori metalmeccanici.

Questa diventa la base su cui andare ad un confronto anche di massa fra i lavoratori con la Fim e la Uilm.

Saranno necessari - nel corso di questo percorso ce ne rendiamo conto tutti - mediazioni, compromessi, passaggi, intese, accordi a tutti i livelli del sindacato soprattutto a livello nazionale.

Crediamo che questi passaggi debbano essere compiuti nel momento in cui sono maturati in una discussione di massa tra i lavoratori perchè le piattaforme non devono calare sulla testa della categoria.

... applausi ...

Le questioni dei softwaristi e rispetto ai professionisti?

PRESIDENTE -

Prima di dare la parola a Roberto Di Gioacchino un annuncio per domani.

La relazione della commissione elettorale per la presentazione della lista che verrà proposta al congresso sulla base del regolamento e quindi con tutte le maggiori azioni per l'elezione degli organismi avverrà domani mattina sia per questioni ancora di preparazione sia per avere una platea più ampia del congresso e quindi di farla nella maniera più corretta e democratica possibile.

Di Gioacchino, dalle cose che diceva Paolo Franco mi sembra che gli elementi delle nostre scelte emergano abbastanza chiaramente con questo asse: da una parte una forte selezione - dato il contesto in cui ci muoviamo - ma anche per sottolineare alcuni elementi di qualità principali.

In questo se è possibile ti chiederei: qual è la vostra attenzione rispetto ad alcune nuove figure professionali che noi e voi insieme e quindi anche con qualche problema di discussione, di raccordo fra noi e voi come pensate di affrontare questi problemi come per esempio le questioni dei softwaristi e ripeto di alcune nuove figure professionali?

Roberto DI GIOACCHINO -

In effetti la riflessione che sollecitava Paolo Franco è stata anche al centro della discussione del congresso e di quella che abbiamo avviato per la preparazione del contratto e scadenza del commercio.

Al centro della riflessione vi è una verifica di ordine complessivo di tutta la struttura e la strumentazione contrattuale e dei contenuti qualificanti per affrontare quello che è per noi - ma credo non solo per noi, e qui c'è una riflessione comune - il problema centrale: come ricostruire un potere contrattuale articolato e diffuso, tanto quanto articolata e frammentata è la realtà produttiva che ci troviamo di fronte nei vari settori produttivi e dei servizi, in grado di far rappresentare, attraverso la contrattazione, l'autorità contrattuale del sindacato, l'insieme delle figure professionali, delle aree professionali, dei settori e dei comparti delle grandi e delle piccole e medie aziende.

Questa è la riflessione centrale che noi abbiamo fatto e qui per la verità - non è questa la sede - più che vecchie o nuove centralità noi abbiamo posto questo problema cioè rappresentare la complessità sociale e professionale attraverso la contrattazione e le articolazioni.

La riflessione che noi stiamo facendo - ma mi pare che sia un tratto comune, come lo ricordava anche Paolo Franco - è innanzi tutto quale strumentazione, quale strategia contrattuale, quali innovazioni nella con-

trattazione è necessario apportare.

Intanto c'è un primo dato: mi pare che il contratto nazionale così come lo abbiamo immaginato negli anni passati - e qui si citava anche nella relazione introduttiva - rimane uno strumento fondamentale di garanzia dei trattamenti minimi economici normativi e di diritti ma non può più essere uno strumento che assolve una funzione complessiva nella capacità di rappresentare tutte le realtà.

La prima scelta, quindi, in questa tornata contrattuale è immaginare un contratto nazionale che piuttosto che irrigidire-come è stato e come è nei fatti-oggi uno spazio di contrattazione articolata ridia una grande capacità di articolazione nel territorio, nei settori, nei comparti e, quindi, diventi uno strumento di gestione che ridà spazio e anche ruolo ai vari soggetti.

Punto decisivo-e questo non sarà facile con il padronato rispetto a questo dato che non possiamo sottovalutare, cioè rivalutare il contratto nazionale in questo senso significa affrontare un problema di reale potere contrattuale nel senso che se uno strumento contrattuale deve ridare spazi di negoziazione significa un confronto e uno scontro con il padronato non di poco conto.

Qui c'è una scelta che rispetta molto la realtà che noi rappresentiamo che è composta al 70-80% da realtà di piccole e medie aziende di una grande stratificazione aziendale, di grandi aziende, di nuovi settori e nuove aree professionali.

Il contratto, quindi, per noi ha questa caratte-

ristica in termini di svolta.

Fondamentale è reintrodurre con criteri e caratteristiche nuovi un livello territoriale di contrattazione per tutte le realtà delle piccole e medie aziende della stratificazione aziendale, una struttura contrattuale che si articoli per comparti e per settori omogenei e i contenuti qualificanti del contratto.

Qui forse c'è una risposta alla sollecitazione che facevi nel senso che un contratto come questo non assolve la capacità di rappresentare, per esempio, tutte queste aree nuove di professionalità, di attività di funzioni terziarie che ci sono dentro e fuori le grandi imprese - servizi avanzati e terziario avanzato -; il contratto può dare solamente uno spazio di gestione, di articolazione; la costruzione reale di capacità contrattuale non può che avvenire a livello dei settori e dei comparti nell'articolazione territoriale e nelle aziende.

Qui c'è un problema abbastanza decisivo per il sindacato e sorge una prima questione: è vero che abbiamo alcuni problemi di inquadramento ma prima di essi li abbiamo nella capacità o meno, nella possibilità o meno del sindacato di essere presente in questi settori.

Sapendo che non è scontata la presenza del sindacato in queste aree professionali altamente qualificate, ripeto dei servizi avanzati o del terziario avanzato, delle funzioni terziarie dentro le grandi imprese questi lavoratori non avvertono così com'è il sindacato in termini di coscienza immediata, le politiche che abbiamo portato avanti fino ad ora non sono state in grado di rappre



sentare queste altre professionalità c'è quindi un problema di contenuti e di forme di partecipazione nell'elaborazione degli stessi contenuti.

Questo è un passaggio decisivo, ripeto, quindi alcune questioni che diceva Paolo Franco rispetto alla struttura dell'inquadramento o alla capacità di valorizzare la professionalità, la formazione diventano contenuti decisivi.

Ancora una volta nel contratto nazionale possiamo - e anche questo mi pare era contenuto nella relazione - fissare dei minimi di riferimento; la costruzione delle aree sta nei processi e nelle realtà aziendali dove queste figure professionali esercitano in forme diverse, capacità, ruoli di gestione nel rapporto anche con i processi innovativi e quindi interessi reali di questi lavoratori.

E' un processo, però, per essere realistici, di costruzione partendo da una realtà tutta da organizzare e da rappresentare rispetto a questo.

In questo senso, per esempio, penso che il modo come prepariamo i contratti anche per questo aspetto - per non parlare degli altri - è decisivo rispetto alla realtà che tradizionalmente organizziamo; come recuperare una partecipazione mi convince più nella formazione delle decisioni che nelle formazioni delle proposte piuttosto che in un momento solamente finale.

Qui forse non è sufficiente immaginare di recuperare questo problema della rappresentatività semplicemente perorando la presenza di questi lavoratori delle aree pro

fessionalizzate nei consigli di azienda; dobbiamo trovare delle forme di discussione, di partecipazione anche organizzate all'interno del sindacato, spazi di discussione che facciano di questi soggetti un momento reale, concreto di costruzione di una piattaforma che li rappresenti realmente.

Se non facciamo questo passaggio organizzando anche la discussione congressuale, la discussione del contratto attraverso questi nuovi modi di forme di rappresentanza all'interno del sindacato <sup>per</sup> poi riunificarli nel progetto unitario, forse non ce la faremo e non troveremo questi lavoratori poi nel momento del confronto e dello scontro col padronato.

Oggi i rapporti di forza oggi si giocano anche sulla rappresentatività <sup>su</sup> delle fasce professionali degli strati dei lavoratori oggi non presenti nel sindacato.

Lo stesso problema lo abbiamo per un altro versante <sup>in</sup> tutta l'area della stratificazione aziendale delle piccole e medie aziende e poi abbiamo un padronato che è quello della Conf-Commercio che fa di questa area arretrata la sua base sociale di moderazione e anche qualcosa di più della moderazione e anche di arretramento sugli equilibri politici del Paese.

Mi pare, quindi, che ci sia questa riflessione comune di una capacità del contratto di dare spazi di articolazione e di gestione per allargare anche la rappresentatività e la partecipazione.

Per quanto riguarda i contenuti, sono un po' - la riflessione è abbastanza comune - quelli che venivano

indicati nel dibattito, nell'introduzione di Paolo Franco, una capacità di contrattazione d'anticipo come si dice in fase di progettazione; per noi, per l'esperienza che abbiamo fatto rispetto ai contenuti i punti decisivi su cui abbiamo un dibattito, una riflessione sono: la questione dell'orario e del salario nel suo rapporto con la professionalità e la produttività.

Molto brevemente l'esperienza che abbiamo fatto nella contrattazione aziendale è che quando abbiamo collocato la questione dell'orario in rapporto alla flessibilità, all'utilizzo degli impianti siamo riusciti a contrattare gli organici, a definire ...

- CAMBIO CASSETTA -

questione è decisiva per noi, se credo anche per quello che sta avvenendo nella generale - dibattito - di una struttura, pure dice? quale, che si sta realizzando a livello del rapporto del lavoro fra una parte in qualche modo parantata e forme articolate dai contratti e termine a forma- zione lavoro e forme precarie di lavoro, io credo che abbiamo dei problemi di contrattazione cioè l'impresa, noi per esempio abbiamo contrattazioni

....di aumentare un potere contrattuale che era frammentato nei vari pezzi dell'organizzazione del lavoro : in questo senso è veramente una questione, così concepita, in qualche modo centrale.

Sul salario io credo che qui occorrerà non solo nel rapporto con la professionalità, avere le idee un po' più chiare nel rapporto con gli obiettivi di incremento della produttività, nel senso che se questa è una scelta in qualche modo che noi abbiamo sperimentata, con tutti i dubbi e i problemi che questa questione comporta evidentemente, però se la concepiamo non in termini automatici o di vecchie forme di incentivazione, ma come una contrattazione degli obiettivi di produttività legati ai processi innovativi, al controllo dei processi innovativi e quindi alle innovazioni sindacali, io credo che sia un problema di maggior potere di contrattazione anche verificando la destinazione poi degli incrementi di produttività rispetto a orario, salario, occupazione.

Ultima questione e termino, è che in questa questione qui decisivo per noi, ma credo anche per quello che sta avvenendo più in generale - sentivo il dibattito oggi - di una struttura, come dire ? duale, che si sta realizzando a livello del mercato del lavoro fra una parte in qualche modo garantita e forme articolate dai contratti a termine a formazione lavoro e forme precarie di lavoro, io credo che abbiamo dei problemi di contrattazione dentro l'impresa, noi per esempio abbiamo contraddizioni

interne nella gestione della forza lavoro, ormai abbiamo il 30% di lavoratori a part-time - ma credo che debba crescere una contrattazione territoriale sul mercato del lavoro, con una legislazione di sostegno che dia alle parti sociali un ruolo per contrattare formazione professionale, avviamenti al lavoro, mobilità settoriale e intersettoriale.

Se non si ha una pratica di questo tipo, solamente una contrattazione delle varie forme di lavoro che ormai si stanno strutturando nei luoghi di lavoro, credo che non sia sufficiente.

ARCHIVIO FLOM

---

di edifici che in questi anni si sono costruiti e che sono stati fatti per essere usati come uffici di lavoro, e ora sono vuoti, e questo è un problema che si pone in molte città, e che deve essere risolto. In questi anni si sono costruiti molti edifici che sono stati fatti per essere usati come uffici di lavoro, e ora sono vuoti, e questo è un problema che si pone in molte città, e che deve essere risolto.

PRESIDENTE -

Diamo la parola a Epifani.

EPIFANI -

Noi l'esperienza che abbiamo fatto è che solo attraverso la conoscenza, il controllo, la guida dell'innovazione nel rapporto con le nuove tecnologie, riusciamo a mantenere un potere contrattuale all'interno della fabbrica.

Ci sembra che la stessa esperienza che avete fatto voi per certi versi con processi di ristrutturazione che hanno causato effetti occupazionali, comunque trasformazioni professionali molto rilevanti all'interno del settore dei poligrafici e che avete gestito credo nel modo con cui anche noi ci siamo approcciati a questo problema : volevo sapere da te se questo è esatto, se questo tipo di paragone nell'approccio, e quindi sugli schemi contrattuali che pensiamo di costruire è esatto e in che modo valutate questo tipo di problema anche ad esempio rispetto al problema così come lo affrontano i poligrafici inglesi, lo scontro adesso in atto in Inghilterra, rispetto alla gestione prima dei minatori, alla gestione delle ristrutturazioni nei grandi quotidiani adesso, così come veniva ricordato anche nella relazione,

porta dritti da un' altra parte rispetto invece alla parte di un maggior peso, di un maggior potere, di una maggiore capacità di controllo.

\_\_\_\_\_ - La domanda mi pare abbastanza precisa, io voglio tentare non tanto qui di spiegare lo stato della nostra situazione, la piattaforma, la vertenza o le difficoltà generali a cui alludeva Paolo, anche perchè io fra l' altro le condivido molto, in modo particolare mi permetto di sottolineare due questioni di grande rilevanza.

La prima è che se l'86 sarà l' anno dei contratti, come diceva Paolo Franco, noi dobbiamo sapere che sarà un anno estremamente difficile di prova contrattuale per le categorie e per tutto il sindacato e che ancora più di quanto non sia stato nella tornata contrattuale scorsa, noi ci troviamo a un bivio decisivo nel rafforzamento, ricostituzione di un potere contrattuale, in modo particolare del potere contrattuale che ruota in ordine ai rinnovi dei contratti nazionali di categoria - da questo punto di vista quindi condivido le cautele, i messaggi di realismo, ma anche di determinazione e di attenzione nella costruzione delle piattaforme, nell'unità con Cisl e Uil e nell'unità nel rapporto con i lavoratori.

Dico questo perchè io immagino che noi ci troveremo al tavolo delle trattative esattamente i medesimi problemi che si sono trovate le Confe-

derazioni al tavolo interconfederale, e cioè una posizione delle nostre controparti magari coordinate a livello di governo centrale e confindustriale rigide sui problemi dei tetti ~~o~~ degli incrementi retributivi, rigide sul discorso della riduzione dell'orario di lavoro, rigide nella richiesta di contropartite estese e diffuse in materia di flessibilità e di controllo unilaterale del fattore lavoro da parte delle aziende, e temo anche rigide sul terreno dell'innovazione e qualificazione delle norme contenute che di solito noi chiamiamo prima parte dei contratti.

Così come avverto anch'io il pericolo se immaginiamo una stagione contrattuale fatta di queste difficoltà e di queste durezza, la possibilità che a un certo punto si arrivi a una strozzatura orizzontale dei rinnovi contrattuali di categoria, in questo caso penso ai rinnovi dell'industria, il vostro, il nostro, quello dei chimici che sarà in preparazione fra un mese, e poi i tessili e gli altri, che ci consegnerebbe una strana teoria della centralizzazione *ex post*, e cioè dopo aver vissuto la fase nella quale nell'83 facemmo i contratti modello sulla base del nodo Scotti, ci potremmo trovare di fronte a un pericolo che a questo punto diventa ancora più insidioso, delicato, per lo sviluppo e il futuro della contrattazione nazionale di categoria, che è quello del fatto che si preparano le piattaforme e si inviano, se a un certo punto registriamo che non riusciamo a farle, alla fine di questo percorso non realizzato ci troviamo di fronte magari a un tavolo



unico in cui tutti poi allo stesso punto discutiamo i punti di caduta, e questo lo avverto come un grande rischio di fronte a noi.

Ma per rispondere alla domanda che Ciancioco poneva, io vorrei sviluppare rapidissimamente un ragionamento fatto di tre punti.

Le nostre idee e pratiche risposte in materia di confronto di anticipo sui piani aziendali e sulla diffusione tecnologica, una questione relativa agli inquadramenti professionali, e qui qualche riflessione anche sulla differenza tra la nostra esperienza e la questione ad esempio dei poligrafici inglesi, il problema della riduzione dell'orario di lavoro, con particolare riferimento a un aspetto della flessibilità di questa prestazione.

Noi sulla questione della qualificazione e rafforzamento, del salto di qualità della prima parte dei contratti, abbiamo sostanzialmente percorso una idea che è partita dal rinnovo dei contratti regionali quotidiani e che adesso abbiamo trasferito nel contratto dei grafici, in virtù della quale qualifichiamo un percorso di norme e di procedure di sede, nel quale tentiamo di spingere le controparti a un confronto preventivo che tenga unito sia l'aspetto

dell'innovazione tecnologica dalla fase della progettazione a quella dell'installazione, sia l'aspetto classico del confronto preventivo sulle scelte produttive e sugli investimenti, sull'utilizzo delle risorse aziendali - noi lo chiamiamo un piano di impresa, un unico contenuto di programmazione e

di strategia di azienda che riunifichi i tavoli dei cicli connessi a quella determinata azienda e che insieme, ripeto, ci consenta un confronto in cui l'innovazione tecnologica sta dentro allo stesso modo con il quale sta dentro l'esame dei flussi produttivi, degli investimenti, localizzazione, qualità, confronto, livelli e composizione dell'occupazione aziendale.

Da questo punto di vista naturalmente la partita è ambiziosa, in qualche grande gruppo questo confronto di anticipo lo abbiamo realizzato, ma riteniamo che sia uno dei terreni di possibile scontro, nel senso che la libertà delle aziende, e quindi la loro necessità-volontà di svincolarsi da rigide norme e procedure in materia di confronto di anticipo, diventerà una delle questioni grosse di potere di questo rinnovo contrattuale.

Il secondo ragionamento lo volevo sviluppare su questa questione degli inquadramenti: il ragionamento che c'era nella relazione di Garavini, che Paolo riproponeva, e cioè quello di passare sostanzialmente da un modello, quello ultimo degli ultimi contratti, di declaratorie, profili, più di declaratorie che di profili, su livelli che poi diventano collegati a una fascia parametrica già definita - il passaggio da questo modello a quello di grandi fasce che quindi raggruppano più livelli precedenti per ognuna delle quali magari individuare una escursione parametrica da un minimo a un massimo di retribuzione da determinare poi nel rapporto con

la realtà aziendale, è una questione sulla quale anche noi da tempo abbiamo riflettuto e che in qualche misura anche noi condividiamo.

Non abbiamo fatto questa scelta perchè avevamo dei problemi di definizione di alcune sistemazioni di declaratorie e di processi non ancora compiuti in materia di professionalità : abbiamo riproposto i nostri livelli di inquadramento con declaratorie, rivisti, tagliati e risemplificati al massimo i profili professionali, ma il lavoro che più ci ha appassionato è stato la riflessione sui modelli organizzativi e le conseguenze che ne derivano sulle parti alte dell'inquadramento, e cioè in modo particolare di quello che si determina con la istituzione di una area a quadri, degli impatti che questo determina sulle figure alte portatori di valori di gerarchia aziendale e portatori di valori di competenze e di conoscenze di grande rilevanza ai fini aziendali all'interno della struttura dell'inquadramento unico.

Avevamo spinte e sollecitazioni anche diverse, perchè in ordine non tanto alla definizione contrattuale del quadro, ma soprattutto nella identificazione pratica e concreta dei lavoratori che si possono definire o comunque rientrare dentro questa definizione di quadro, le spinte che a livello aziendale, specie a livello di aziende di una certa dimensione avevamo, erano notevoli, fino ad arrivare a una spinta dei capi reparto in grandi complessi industriali nostri, per i quali in qualche misura anche loro si ritenevano titolati ad entrare nel-

la categoria dei quadri.

Il nostro ragionamento a portato , se è possibile semplificare questo discorso, a una lettura rigida del concetto di quadro - rigorosa nella applicazione della declaratoria desunta dalle indicazioni che provengono dalla legge, individuata nel livello più alto dell'inquadramento professionale, con il rimando a una contrattazione aziendale di una quota aggiuntiva di retribuzione legata alla funzione.

Livello più alto ma non esclusivo per i quadri e soprattutto, questa scelta, ci ha portato alla esigenza di capire quali mutamenti con questa scelta così fatta, si veniva a determinare in alcuni rapporti non tanto parametrici, ma di storia, di inquadramenti e di valori professionali delle parti alte, ripeto, soprattutto per alcune fasce di ricercatori, di tecnici ad alta qualificazione, di alcune fasce legate ad alcune gerarchie aziendali.

Per farla breve, abbiamo in sostanza riscritto, rivisto, rilimitato le prime tre e quattro declaratorie della parte medio alta degli inquadramenti professionali, nel tentativo esplicito di individuare non tanto delle gabbie precise e che vincolassero poi a livello aziendale la collocazione del lavoratore dentro quella declaratoria, ma nella concezione di far vivere già a partire nella declaratoria e in una esplicitazione di norma contrattuale, la possibilità a livello aziendale sulla base di processi di organizzazione produttivi e aziendali, di processi

dinamici in avanti della collocazione personale dei lavoratori.

Sta qui uno dei ragionamenti, mi spinge a fare, rispetto a questa vicenda inglese - anche sulla base dei rapporti intensi che abbiamo avuto con i nostri compagni del sindacato poligrafici inglese - di fronte all'ingresso delle nuove tecnologie, la risposta storica del sindacato inglese è stata sostanzialmente una storia fortemente difensiva, ma ha pesato in questa risposta non soltanto una tradizionale storia corporativa, perchè in gran parte è presente anche nei nostri settori, quanto soprattutto il fatto della divisione dei lavoratori poligrafici inglesi su sindacati di mansione.

Faccio un esempio, una grande rotativa: c'è un sindacato dei lavoratori capo macchina, c'è un sindacato per i lavoratori che hanno le mansioni più umili dentro una rotativa, dopo di che di fronte a qualsiasi arricchimento tecnologico di quella stessa rotativa, la possibilità di affrontare un ragionamento e una pratica, non solo da noi, ma in generale noi assumiamo, cioè quella della rotazione del lavoratore sub-mansione, di un recupero di controllo su parti più complesse del ciclo della macchina, e della possibilità quindi di arrivare a livelli di qualificazione più alta - questa scelta che per noi in qualche misura è ovvia, nel senso che è connaturata all'esperienza che abbiamo condotta in questi anni, in Inghilterra si è resa praticamente impossibile.

Ogni qualvolta c'era da discutere di un

arricchimento tecnologico, si entrava immediatamente in conflitto non più soltanto tra lavoratori, ma tra organizzazioni sindacali rappresentanti di interessi di lavoratori in qualche modo contrapposti e in conflitto su loro, che riproponeva esattamente una barriera di assunzione fino alla fissità assoluta di quello che poi è in senso letterale il vero concetto di mansione e cioè di una ( . . . ) staticamente considerata e assunta.

Questa rigidità sul terreno della risposta professionale in conseguenza di una rottura storica e culturale, ma anche di conflitti e di una organizzazione sindacale basata su associazioni di mestiere o di professioni, così come da noi ad esempio nella storia dei poligrafici italiani era all'inizio degli anni del novecento, ha consegnato il ritardo nella possibilità di governare a livello aziendale i primi processi di arricchimento di lavoro, i primi processi di innovazione tecnologica, fino a determinare naturalmente poi, nel momento in cui il ritardo nell'applicazione di nuovi metodi tecnologici di stampa, fino ad arrivare al momento in cui le nuove tecnologie non sono più entrate gradualmente, come da noi, con forme di sperimentazione ad esempio nel rapporto tra il lavoro che deve fare il poligrafico giornalisti, cioè nell'uso dei mezzi di produzione, per arrivare alle questioni connesse alle trasformazioni produttive-tecnologiche, e quindi alle risposte da dare sul piano degli inquadramenti professionali e del governo della forza lavoro da parte no-

stra - ma ha inevitabilmente portato a uno scontro verticale tra una massiccia introduzione di tecnologie istantanea e diffusa e una risposta, ripeto, che non essendo preparata e vivendo di queste rigidità, poi determina una situazione di straordinaria complessità alla quale, se io debbo essere molto onesto con me stesso e con voi, ho l'impressione che condurrà il sindacato inglese a una durissima sconfitta, e spero e temo con minori ripercussioni possibili per loro, per noi e per i poligrafici europei.

L'ultima considerazione la voglio fare sull'orario. Le impostazioni vostre sono in gran parte state anche l'impostazione nostra: noi abbiamo gestito questi processi enormi di flessibilità immaginando a livello contrattuale la possibilità di arrivare a regimi plurisettimanali o plurimensili, in alto, nelle punte di maggiore lavoro, a cui corrispondevano poi naturalmente forme e regimi di flessibilità in basso, fino a compensare una media settimanale .. di orari di lavoro.

La norma ha funzionato abbastanza bene, - gli stessi imprenditori che ne avevano chiesto con gran forza l'applicazione, non ne hanno fatto un uso in verità molto diffuso e molto esteso - abbiamo e continuiamo ad avere una forte riserva, invece, sul problema dell'obbligatorietà degli straordinari.

Abbiamo accettato regimi di orario a scorrimento, norme di flessibilità di questo tipo, su una logica di straordinari obbligatori non contrattati, non comunicati preventivamente, decisi unilateralmen-

dalle aziende e magari relativi ad aree individuali o di piccoli gruppi collettivi di lavoro, abbiamo forti perplessità e contrarietà.

Non è in discussione la possibilità di contrattare per determinate situazioni all'anno - forme di orario aggiuntivo per far fronte a punte di produzione, immaginiamo però che una normativa che liberalizzasse l'uso straordinario in questo modo, ci crea un problema e una difficoltà straordinaria non tanto nel tenere alti i livelli di organici e di occupazione, quanto soprattutto nel mantenere un governo delle trasformazioni, dei cicli produttivi, dei flussi produttivi, temiamo in sostanza uno sradicamento di alcune forme di solidarietà di reparto, di area o di settore, e da questo punto di vista, se come pare, questo può essere una delle grosse questioni che ci troveremo al tavolo delle trattative, noi riteniamo che possa essere una delle questioni di principio su cui tenere una nostra linea.

---



PRESIDENTE -

Grazie Epifani.

Diamo la parola per l'ultimo intervento ad Amoretti al quale chiederei, viste anche le nostre esperienze nella gestione degli orari, limitate rispetto alle esperienze che sono state fatte e che sono presenti nella categoria dei tessili, in che modo loro che sono forse più avanti di noi nella costruzione di una ipotesi contrattuale, pensano di gestire questa partita orari-flessibilità, appunto in rapporto a un patrimonio già esistente e quindi a una esperienza maturata sia nel rapporto con i lavoratori che nella controparte.

AMORETTI - Intanto voglio dire che sono d' accordo con l'approccio proposto da Garavini quando dice che non c'è da dichiarare una guerra totale in questa fase, c'è però, lo ha già detto Epifani, la complicazione dell'ammucchiata dei contratti - questo è un fatto ormai oggettivo che non dipende più neanche da noi, con i rischi che questa cosa comporta e già detti.

A me sembra ragionevole che noi ci poniamo il problema di lavorare per evitare in futuro il ripetersi di questo evento - è una cosa molto difficile questa, perchè al concreto occorrerebbe rinnovare i contratti decidendo delle durate molto diverse e magari per qualcuno una sorta di contratto ponte, perchè se no se rinnoviamo i contratti in tempo e cioè tutti li facciamo della stessa durata, si ripete il

film per l'ennesima volta.

E' una operazione questa abbastanza difficile, però io sono uno di quelli che insiste che sarebbe una necessità, tuttavia oggi cosa occorre? Occorre che ci sia una strategia comune per tutte le categorie, ma occorre realizzarla in una effettiva articolazione di categoria.

Io provo a dire quali sono le idee nella nostra categoria, non tutte univoche, c'è una discussione già aperta, questa discussione avrà un passaggio importante prima del 15 di marzo nella riunione unitaria nazionale a livello di seminario e poi ci sarà un seguito.

Per esempio quella che chiamiamo la prima parte, io non concordo con chi fa una critica distruttiva dell'esperienza della prima parte dei contratti e mi sembra che non è neppure sensato una insistenza che da qualche parte si sente fare che pensa di tradurre il protocollo Iri a tappeto.

Nella mia categoria qualcuno si è esercitato in questa maniera, ha provato a scrivere delle proposte, è saltato fuori che verrebbe fuori una piattaforma rivendicativa che in parte chiede delle cose che sono già scritte nel contratto.

Per esempio il contratto dice che il diritto all'informazione preventiva, a un esame di merito congiunto a proposito di innovazioni tecnologiche e innovazioni nell'organizzazione del lavoro, c'è, ci sta scritto - sta scritto nelle aziende da cento dipendenti in su e quindi in una realtà va -

stissima.

Ma allora se alcune cose sono scritte, i problemi veri quali sono? Secondo me il problema vero è che la piega che hanno preso i rapporti tra il sindacato e le controparti padronali, è tale che una parte rilevante del padronato è ancora convinto di poter fare a meno del sindacato nella gestione dei processi di ristrutturazione, di riconversione, di ammodernamento. Questo è il punto vero politico, ed è di novità questo qui, insomma, la fase ultima degli ultimi anni.

Un' altro problema che per esempio abbiamo in categoria: noi abbiamo un contratto che esalta in qualche modo il livello regionale di confronto perchè ci abbiamo creduto come un punto che potrebbe essere importante di programmazione della politica industriale, be', a livello regionale noi ci troviamo di fronte alla inesistenza delle controparti, cioè le associazioni dei padroni a quel livello lì non esistono, non ci sono dotate di un minimo di struttura che sia idonea ad assolvere all' obbligo contrattuale, ma comunque ad avere un confronto con l'organizzazione sindacale.

Allora io credo che se le cose sono queste, i problemi veri quali sono? Ma intanto c' è un problema nostro, quello di elevare la nostra capacità di confronto con le imprese sui progetti, sui cambiamenti, sulle innovazioni.

Sentivo Garibaldi dire stamane che dobbiamo addirittura diventare capaci di fare noi i

progetti - mi sembra una esagerazione, ci può essere qualche esempio in cui il sindacato si spinge a questo, il tema generale però è elevare la nostra capacità di svolgere un confronto di merito, di confrontare le nostre idee, le nostre posizioni con i progetti delle imprese. Questo è il punto vero per non ridurci a discutere soltanto delle conseguenze di questi progetti.

C'è poi insieme a questo il fatto che dobbiamo accrescere la nostra capacità di sostenere le nostre posizioni, insomma, perchè possiamo avere anche delle bellissime capacità di confronto, ma se poi non siamo capaci di sostenere le nostre posizioni, i padroni fanno a meno di noi.

Noi come Filtea nel congresso abbiamo fatto un documento dove definiamo la cosa così, se mettiamo insieme queste cose, occorre che si affermi negli imprenditori la consapevolezza della necessità - ineluttabilità - convenienza di nuove relazioni.

Però insisto sul fatto che questo a mio parere è un problema più politico che di norma: se noi riusciamo a fare questo passo, poi la formalizzazione contrattuale sarà una cosa che viene, ma non è neanche, a mio parere, la cosa principale, e aggiungo che a mio parere non è neanche fondamentale che la formalizzazione di queste norme avvenga in occasione del rinnovo del contratto.

Faccio un esempio. In queste settimane come categoria siamo riusciti a mettere intorno a un

tavolo i sindacati e le quattro associazioni degli artigiani per affrontare alcune questioni di applicazione del contratto, e si è verificata una convergenza di valutazione intorno a tutto il capitolo del conto-terzismo, cioè loro convengono che una gran parte delle imprese artigiane sono in grande difficoltà perchè sono prese per il collo da chi gli dà il lavoro e scaricano sugli operai le loro difficoltà.

Bene, io dico che se fra i sindacati tessili e le quattro associazioni degli artigiani si arrivasse a convenire delle cose da fare, ma cosa me ne frega a me se non è scaduto il contratto, con loro posso benissimo fare un protocollo per fare questo pezzo di relazioni su questo fronte - magari l'esempio non calza, ma nel 1984 avevamo avviato un confronto con la Federtessile nel quale sembrava possibile arrivare a una intesa sull'idea dell'osservatorio congiunturale, ripeto questo mi serve per dire che abbiamo l'occasione dei contratti, dobbiamo proporre nei contratti il tema del miglioramento delle norme che favoriscono le relazioni, però francamente io sono convinto che più che un problema normativo è un problema politico, come ho cercato di dire.

Ma ci viene una sollecitazione anche nelle riunioni della Cgil a prevedere nei contratti il rinvio alla contrattazione territoriale: è un tema all'ordine del giorno anche questo, io credo che può andare bene questa scelta, ma anche qui c'è un pro-

blema che io credo più nostro: può andar bene se non è un diversivo rispetto ai limiti nostri.

La mia convinzione è questa, se finora non si è sviluppata, come sarebbe desiderabile, una contrattazione a livello territoriale, la ragione principale non è che il contratto non dice che si può fare, la ragione principale è che la gran parte delle strutture del sindacato non hanno compiuto questa scelta.

Allora noi non possiamo rigirare ai padroni un problema che ancora non abbiamo risolto noi e non lo abbiamo risolto perchè è difficile, insomma, è difficile e credo che dobbiamo prendere atto che anche quando avremo compiuto questa scelta, si realizzerà in modo molto differente da zona a zona.

Io lo dico in ragione di una esperienza già vissuta nella categoria, perchè ad esempio c'è il piccolissimo problema, ma che diventa qualcosa di impedimento oggettivo del confine tra la contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale: nella storia della mia categoria sono state alternative l'una all'altra, di fatto al di là delle belle parole che noi abbiamo detto. L'unico caso che ha tentato di risolvere la cosa trovando un equilibrio formalizzato è l'accordo di Prato dell'anno scorso, dove si stabilisce il confine, ma anche a Prato la storia precedente cosa era? Che c'era un accordo territoriale e poi non si faceva contrattazione aziendale e quando abbiamo tentato di fare a tappeto contrattazione aziendale con l'idea che poi dopo si

potesse generalizzare in un accordo territoriale, abbiamo fatto 400 accordi aziendali, ma l' accordo territoriale non è arrivato - a quel punto le aziende importanti che avevano risolto i loro problemi non c' erano più; è quello che stiamo vivendo a Biella adesso, perchè c'è una vertenza territoriale aperta, ma nella trentina di aziende importanti dove siamo passati con gli accordi aziendali, a questo punto è dura a riuscire a generalizzare.

Intendiamoci, il confine, a mio parere, può essere un confine che riguarda i temi, può essere anche un confine che riguarda la dimensione di impresa, si potrebbe arrivare a un compromesso che c'è una certa dimensione di impresa o caratteristica di impresa nella quale c'è la contrattazione aziendale e altra per la quale c'è la contrattazione territoriale.

Però, ripeto, mi interessa anche qui insistere che è più un problema nostro che un problema di formalizzare delle norme contrattuali.

Sugli orari: intanto io convengo con chi dice che non è il problema dei contratti l'orario, io sono convinto che questa è una questione centrale, strategica, non credo che si possa proporre di esaurire in questo tema la battaglia per il rinnovo dei contratti.

Penso che il costo zero non esiste, lo dico perchè questo criterio era proposto nella piattaforma confederale ; secondo me, se facciamo delle richieste, queste hanno un costo, può esistere un

costo mitigato, e questa è una delle esperienze della nostra categoria perchè in più di una situazione abbiamo combinato maggiore utilizzo degli impianti con riduzione degli orari e aumento delle turnazioni e con un risultato occupazionale tangibile, mettendo insieme convenienza reciproca fra impresa - sindacato e lavoratori.

Un' altra possibilità di mitigare il costo è quella di una gestione vera della flessibilità degli orari e riguarda soprattutto le aziende nella fase finale, l'abbigliamento, maglieria, calzature: be', si è dimostrata una esperienza positiva quella della flessibilità, una positività riconosciuta dagli stessi imprenditori perchè ha corrisposto alle esigenze di impresa, è servita a fare meno straordinario, meno cassa integrazione e meno decentramento patologico, perchè erano le valvole che l'azienda aveva prima per risolvere i problemi di mercato, però, riconosciamolo, con problemi del rapporto con i lavoratori, soprattutto con le lavoratrici, immani, perchè quando noi alla donna gli diciamo di andare a lavorare il sabato e lei è abituata che il sabato si sbriga le sue faccende, se non si mette in moto un meccanismo di modifica di orari complessivi anche dei servizi, questo diventa tirare la corda su una parte di questa categoria e significa talvolta per certe donne porre la questione di o accettare questi orari o rinunciare al lavoro, questa è la contraddizione che evidentemente salta fuori.

Questo ragionamento, questa esperienza



della categoria, porta, ragionando della piattaforma rivendicativa, a ipotizzare un percorso per certi versi inverso a quello nel quale si era intradatta la trattativa delle Confederazioni e poi arenatasi.

Faccio l'esempio : pensiamo in molti nella categoria - adesso parliamo di numeri a caso, non prendeteli come proposte - che se ci fosse un'ora di riduzione per la massa degli addetti al lavoro a giornata, chi fa il sei per sei se ne merita due ore di riduzione, perchè dove si è realizzato il sei per sei non è che abbiamo guadagnato molto, abbiamo fatto uno scambio alla pari, e ancora di più riduzione dove si arriva all'utilizzo degli impianti la domenica.

Dico che questo è un percorso inverso perchè nei dialoghi a livello confederale si era ipotizzata una qualche riduzione per la massa dei lavoratori a giornata, ma anche autorevoli dirigenti sindacali avevano detto ma chi fa il sei per sei basta così, cosa vuole ? Ha risolto i suoi problemi. Nossignore.

Ora io ho voluto dire questo, ma sono anche consapevole che sarebbe sciocco fare della faciloneria perchè un ragionamento sensato ci ha un suo rigore, una sua coerenza, ma si scontra evidentemente contro un atteggiamento degli imprenditori probabilmente molto ostile davvero, insomma noi ritroveremo le difficoltà che abbiamo ritrovato nel confronto generale, per di più se in categoria pensiamo di fare queste sottolineature e queste diversificazioni, lo scontro sarà duro.

Non bisogna fare faciloneria, tanto meno, a mio parere, bisogna avere un atteggiamento quasi vendicativo insomma e in qualche dirigente della Cisl un po' questo atteggiamento c'è, occorre che noi troviamo un equilibrio in modo che si trovi la via giusta per affrontare il problema con coerenza e con forza.

Io credo che anche sull'inquadramento bisogna sapere le diversità, insomma; anche qui il bartalismo non mi piace, quando sento dire che è tutto da rifare l'inquadramento, non mi convince; certo ci sono cambiamenti da fare, ma qui bisogna ancorarsi alle situazioni specifiche di categoria.

Quali sono allora i problemi? Intanto noi abbiamo uno schiacciamento terribile, il primo livello ha una retribuzione conglobata di 995.000 lire, il settimo livello un milione e 275.000 lire.

Nei tessili non è come nei metalmeccanici, la massa della nostra categoria sta al secondo livello, nei metalmeccanici credo che ci sono briciole nel secondo livello, è dal terzo livello in su, quindi in un altro scenario.

Anche nella mia categoria c'è chi si appassiona a dire che bisogna fare dei livelli ulteriori intermedi salariali tra il secondo e il terzo livello, tra il terzo e il quarto, però io farò una considerazione un po' contadinesca, ma la differenza retributiva tra il secondo e il terzo livello è lire 29.000, non ha senso che lì in mezzo ci mettiamo un altro livello salariale.

Cioè se noi siamo in grado di governare l'operazione nella quale anche la massa salariale che mettiamo sulle retribuzioni permette una apertura di questo ventaglio sostanziale, allora questi sono discorsi pertinenti che stanno in piedi, ma se noi continuiamo ad avere queste differenze, sono esercitazioni quelle di pensare di infilare delle altre cose.

Altro è il discorso per il sesto e il settimo livello su cui io convengo che anche una categoria come la nostra sarebbe sensato trovare nel contratto nazionale uno strumento che permette in azienda di avere un margine di livelli retributivi diversi che ha questo ventaglio, per adeguarsi alle retribuzioni vere.

Ma un altro punto che abbiamo noi è questo, se vogliamo davvero trasferire in azienda una fetta rilevante della contrattazione dell'inquadramento, noi dobbiamo sbaraccare il mansionario, il nostro contratto è fatto così, ci sono declaratorie e poi ci sono delle lunghissime esemplificazioni che descrivono tutta la fabbrica tradizionale: è una storia questa qui, ha avuto un valore, non è mica una invenzione, però porta un meccanismo antiquato; c'è un comportamento diffuso dei lavoratori che quel che non spunti in azienda nella soluzione dei problemi dell'inquadramento, lo affidi all'appuntamento del contratto nazionale, con una nuova frustrazione ogni contratto, perchè non è vero che lì risolvi questi problemi.

Qui però siamo di opinioni molto diverse, io penso che le mezze misure non stanno in piedi e io sarei della opinione di avere un contratto fatto solo di declaratorie, fatte bene, e un rinvio totale in azienda.

C'è chi dice che una cosa di questo genere sarebbe un dare carta bianca al padrone il quale dopo la farebbe come gli pare a lui: io credo che i rischi più grossi sono dello stare come siamo, però le cose sono queste.

L'ultima cosa di merito che voglio dire è questa: io credo che dovremo come sindacato in generale fare un passo avanti in quella che è la nostra considerazione del rapporto con le diverse controparti; insomma finora sia in categoria che a livello confederale, il rapporto che abbiamo avuto con la Confapi ad esempio è stato prevalentemente strumentale: secondo me non abbiamo fatto sul serio. parlo della mia categoria anche tre anni fa, quando dicevamo che eravamo disponibili a fare il contratto con la Confapi prima che con la Confindustria, e neppure nell'ultima vertenza confederale - poi li abbiamo criticati che loro non facevano sul serio, ma secondo me neppure noi.

Io credo che dobbiamo superare la strumentalità e andare a trovare i giusti distinguo nelle piattaforme contrattuali e anche nell'ipotesi di soluzione a cui si può arrivare e sapere gestire con una autonomia vera.

Infine per le categorie si presenta concreta-

mente la questione della democrazia, è uno dei temi centrali del nostro dibattito congressuale, nella categoria nostra c'è una sufficiente intesa per andare a un percorso di discussione negli organi dirigenti unitariamente a tutti i livelli e nelle assemblee, e le conclusioni dopo ? C'è questo problema, io non so se c'è dappertutto, ma le avvisaglie di primi colloqui dicono questo: va bene, se da questa consultazione salta fuori che siamo d'accordo, allora è tutto facile, si può concludere tutto in una bella assemblea generale dei delegati e lanciamo una piattaforma, ma se su questo finale ci sono dissensi, non si può concludere così, c'è chi dice a quel punto si deve fare una mediazione fra le segreterie e poi ogni organizzazione decide in casa sua, se la mediazione va bene.

Io credo che non sarebbe opportuno allora rinviare i contratti perchè facciamo una bella discussione su come funziona il sindacato, però il problema ce lo abbiamo fra i piedi: io sono per partire e sono per sapere fin da ora che noi ci potremmo trovare in questa situazione, in questa contraddizione che riguarderà anche la gestione delle trattative quando verranno.

Io dico che bisogna che la Cgil nella sua articolazione trovi il modo di rispettare anche le regole degli altri, arrivare ai compromessi, alle mediazioni. Il punto qual'è ? Fare queste cose alla luce del sole e in ogni caso noi un rapporto con la gente averlo limpido. Più facile da dire che da fare,

perchè noi sappiamo che questa è una cosa evidentemente molto delicata, decisamente a favore di questo comportamento, sono guardingo con chi con facilità dice che assolutamente si fa così; sono a favore di questa strada, però sono preoccupato di una situazione che può diventare di difficile gestione per tutti.

ARCHIVIO FIOM

PRESIDENTE -

Noi ringraziamo i compagni che hanno partecipato, ringraziamo anche i pochi affezionati e amici che hanno seguito quello che io considero, noi consideriamo un interessante approfondimento sulle questioni del contratto.

E' chiaro che anche il tipo di partecipazione del congresso significa che dobbiamo accentuare gli sforzi nella costruzione di coinvolgimento dei nostri quadri e dei nostri iscritti e nel nostro gruppo dirigente nella costruzione dell'ipotesi contrattuale, e la chiudiamo qui.

La commissione elettorale si riunisce stasera alle 9, se c'è ancora qualcuno della commissione elettorale.

---