

**Relazione di Valerio Bondi al XXV Congresso
Fiom-Cgil Reggio Emilia
Teatro Gonzaga di Bagnolo 17-18 febbraio 2010**

Il testo di Valerio Bondi mantiene le caratteristiche dell'esposizione orale proprie dell'occasione in cui è stato svolto.

Proveremo in questi due giorni a misurarci con una serie di temi molto complessi, con una situazione sul piano generale e anche all'interno del sindacato altrettanto complessa. Un Congresso su due documenti contrapposti non è uno scherzo, rappresenta un elemento di non poco conto anche per la nostra organizzazione. Il dato politico per la Fiom di Reggio Emilia è chiaro. Si sono tenute 637 assemblee, i votanti sono stati oltre 9.200. L'esito del voto tra le due mozioni è particolarmente esplicito: circa il 5% alla mozione che fa riferimento come primo firmatario al Segretario Generale della Cgil Guglielmo Epifani, e circa il 95% della categoria ha votato per la mozione che vede come firmatari, tra gli altri, Domenico Moccia, Carlo Podda, Gianni Rinaldini e Nicoletta Rocchi.

Questo esito sottolinea un punto preciso, che è collegato alla storia di questa categoria e alla sua esperienza tutta sindacale compiuta nell'ultimo decennio. Credo che ci sia in quel voto il riconoscimento da parte dei lavoratori metalmeccanici, di una politica e di una diversa esperienza concreta, una esigenza di discontinuità nel posizionamento strategico della Cgil. Secondo me questo è il punto decisivo.

L'ultimo congresso della Cgil (era fine 2005 inizio 2006), si caratterizzò per uno slogan che segnava l'idea di quel Congresso: lo slogan era "Riprogettare il Paese", cioè una volontà della Cgil in una fase in cui c'era un clima politico di riforma possibile (era l'inizio dell'esperienza del brevissimo governo Prodi). Si pensava in quel passaggio Congressuale che l'aggancio tra l'apertura di una fase politica di sinistra e il programma della Cgil potesse aprire una stagione di riforma, in cui le istanze del lavoro dipendente e dei pensionati potessero trovare maggiore spazio e maggiore cittadinanza.

Quattro anni dopo noi dobbiamo fare un bilancio di quello che abbiamo realizzato, e dobbiamo dire che quel progetto di trasformazione del Paese non ha trovato sbocchi e che la condizione concreta dei lavoratori, delle lavoratrici e dei pensionati è arretrata rispetto all'inizio del decennio. Aggiungo che noi ci troviamo in una condizione più pesante dal punto di vista sociale, con un gap, una mancanza di elaborazione strategica, sulla quale tornerò nei vari passaggi della relazione. Per le cose che sono accadute nel corso degli ultimi anni, e che sono rilevantissime, lo scenario si è modificato per tre ragioni di fondo.

Prima questione: l'involuzione del quadro politico di questo Paese. Permettetemi di dirla in breve: questo è un Paese in cui regna il conformismo culturale, e un assetto strisciante e a volte esplicito di relazioni caratterizzato da autoritarismo. Si è affermata un'egemonia culturale e politica nel quindicennio di Governo, di fatto ininterrotto, della destra, incarnato da Berlusconi. All'interno di questa situazione, noi abbiamo un paese impoverito materialmente, privatizzato e spesso vampirizzato nei suoi beni pubblici e collettivi, in cui gli elementi di precarietà e di frantumazione sono cresciuti, e di pari passo è cresciuto un terreno di aggressività sociale molto rilevante, fino alla xenofobia. Un Paese nel quale è frustrata preventivamente ogni volontà di riforma, all'interno del quale l'opposizione

politica è frammentata, debole, spesso titubante, incapace di definire un asse strategico comune, di unificare le iniziative e le lotte che poi sul territorio si sviluppano.

La prima condizione nuova con cui fare i conti è che l'egemonia del quindicennio di Governo delle destre ha prodotto dei risultati concreti, sociali, politici, istituzionali e culturali.

La seconda questione è la crisi economica. Dal 2008 si è prodotta una crisi di dimensioni gigantesche che investe tre diversi aspetti.

Primo aspetto: è andato in crisi il modello di sviluppo e le sue finalità. Il modello di sviluppo va in crisi fino ai suoi limiti estremi. Si stanno toccando i limiti di sostenibilità energetica, ambientale e di riproduzione sociale del cosiddetto capitalismo neoliberista.

Secondo aspetto: è entrato in crisi un modello di accumulazione. Sono tra quelli che non credono alla favola "la crisi finanziaria dei mercati collegati ai subprime americani ha creato l'implosione della dinamica finanziaria e dunque la crisi economica, dell'economia reale. Prima crisi finanziaria, poi crisi nelle fabbriche". Sono convinto più esattamente dell'opposto: questo sistema ha un elemento strutturale di crisi, di sovrapproduzione, ha troppa capacità produttiva rispetto alla domanda. Sono convinto che negli anni il debito ha finanziato la remunerazione del capitale investito, fino a che lo squilibrio tra economia reale ed economia sostenuta del debito ha determinato un riposizionamento, cioè un crollo di fatto dell'indice finanziario e il blocco della produzione. Dunque due elementi di crisi: il modello di sviluppo, e intendo il modello di accumulazione, il suo meccanismo interno di funzionamento.

Terzo aspetto: è evidentemente l'impatto sociale, la ricaduta sociale che ha questa crisi che ho appena descritto, che ha una faccia nota ai lavoratori e ai delegati presenti qui. Ha la faccia della disoccupazione, del rischio di chiusura di stabilimenti e di abbattimento di capacità produttiva, ha la faccia della ulteriore compressione del reddito, del salario sia diretto che indiretto, cioè il salario monetario in busta paga, ma anche quello che è salario differito (esempio il sistema di Welfare), sia individuale, sia sociale.

Questi sono i tre aspetti della crisi: la prima questione che abbiamo di fronte è l'egemonia politico-culturale della destra, seconda questione è la dinamica di crisi globale, generale, ma che attraversa anche questo territorio (sui cui tornerò dopo). La terza questione riguarda il cuore del nostro lavoro: è la ridefinizione del quadro delle relazioni sociali avvenuta in questi ultimi mesi. Per relazioni sociali intendo come è regolato il rapporto tra l'impresa, il capitale e il lavoro, e al centro di questa dinamica la modifica degli assetti contrattuali.

Devo necessariamente procedere per sintesi. Viene cancellato il modello concertativo del 20 luglio 1993. Lasciamo perdere cosa ha prodotto in concreto perché sapete che tra il modello teorico e quello che succede in concreto c'è una differenza, in mezzo giocano i rapporti di forza. Ragioniamo dell'impianto: il modello del '93 è un modello che teoricamente si chiama un modello di vincoli triangolari.

Il governo si vincola a una certa politica dei redditi, gestisce l'inflazione, le tariffe, ecc. , le imprese si vincolano a garantire occupazione e investimenti, il sindacato si vincola a una politica salariale di un certo tipo, di fatto collegata all'inflazione e alla dinamica di settore. Una politica, possiamo dirlo esplicitamente, di moderazione salariale. E' un modello in cui ogni soggetto si assume un vincolo: questo è il modello teorico del '93.

Si passa da questo a un modello, mi permetterete di definirlo come mi è venuto in mente, di "autoregolazione del capitale", cioè si passa da un meccanismo in cui esistono vincoli su

tutti i soggetti a un meccanismo in cui l'impresa di fatto si autoregola. L'impresa si pensa come soggetto socialmente unico e definisce in base al suo orizzonte competitivo, cioè a come sta sul mercato, l'ipotesi sociale complessiva.

Il sistema, a questo punto, non è più un sistema di vincoli triangolari. E' un sistema in cui se l'impresa rappresenta il tutto e la dinamica competitiva, i livelli di produttività, di efficienza, di ambiente competitivo, di attrazione degli investimenti che spesso sentiamo teorizzare rappresentano l'unico metro di misura delle compatibilità sociali, è evidente che il sistema ha una intolleranza, come quando facciamo indigestione. C'è una cosa che il sistema non tollera: che ci sia un vincolo sociale, rappresentato dalla contrattazione collettiva, verso quella libertà totale e totalizzante, che l'impresa rivendica.

E' un cambiamento di scenario complessivo, perché se prima esisteva un sistema di vincoli e adesso il vincolo è ritenuto intollerabile, c'è un bel cambiamento, appunto, di sistema.

L'accordo separato, quello generale (non parlo ora di quello dei metalmeccanici su cui tornerò dopo) quello interconfederale, il famoso accordo di aprile di Cisl, Uil, Confindustria Lega Coop, Confapi, tutti quanti al netto della Cgil, sancisce l'incrocio di questi tre aspetti: la crisi, l'egemonia politica di destra, il riassetto delle relazioni sociali e ne è il compimento logico e operativo. Allora, se è vero questo ragionamento, la riflessione che sta al centro di questo Congresso, quella più rilevante, non è una riflessione tattica. Non riguarda se ottengo con un contratto nazionale 15 euro in più dell'Ipca oppure no (è anche questo, ma questo è un dettaglio). Il punto riguarda il ruolo e fisionomia del sindacato, cioè dentro questo sistema l'organizzazione sociale di rappresentanza, il sindacato, che cosa è, che cosa fa, e dentro questa riarticolazione sociale che forma assume il rapporto tra capitale e lavoro.

Le domande, per essere esplicito, sono tre.

Prima domanda: ha cittadinanza, dentro questo sistema, un punto di vista autonomo del lavoro organizzato; esiste, può esistere, ha cittadinanza oppure no?

Seconda domanda: esiste la possibilità per il lavoro organizzato di esprimere proprie priorità e propri bisogni che siano distinti e anche alternativi a quelli dell'impresa?

Terza domanda: trova legittimità e cittadinanza l'espressione pratica e concreta di un vincolo sociale al libero agire del capitale oppure questo, come prima dicevo, è intollerato, intollerabile? Queste sono le domande.

Il modello proposto, cioè quello sottoscritto da Cisl Uil e Confindustria, traduce quello che il ministro Sacconi ha detto con estrema chiarezza. Si va verso un sistema di relazioni sociali complici. Vuole dire che ci si immagina un modello neocorporativo dove tutto il piano della decisione e del potere è in mano all'impresa e il sindacato, la rappresentanza sociale, si limita non ad intervenire sul potere e sulla decisione, dunque sulla possibilità di fare le cose, ma gestisce semplicemente le ricadute e gli effetti della libera decisione dell'impresa. Lo fa tendenzialmente uscendo dai luoghi di lavoro e avendo in cambio la gestione di prestazioni: il ricorso agli enti bilaterali, la sanità integrativa, la integrazione al reddito, la pensione complementare, l'indennità di disoccupazione, quello che volete voi.

Se è vero questo schema d'analisi, ci sono due alternative: una il sistema di relazioni complici di Sacconi, la seconda l'ipotesi di un sindacato generale e rivendicativo. Il merito della discussione è questo: esplicitare l'alternativa tra i due sistemi vuole dire verificare le possibilità del sindacato e decidere che tipo di sindacato vogliamo.

Cosa vuole dire ragionare di un sindacato generale e rivendicativo? Il primo tema che si pone in questa discussione è il tema della confederalità. Sono andato a vedere nel

vocabolario cosa vuole dire confederalità perché io non sempre ho capito di cosa si parla. Sul vocabolario c'è scritta una definizione, tra le varie: "la confederalità è l'insieme delle parti di un ente che lavorano per un fine comune". Oh, finalmente una definizione fatta bene, perché fino ad ora aveva un po' il carattere di oggetto misterioso questa discussione sulla confederalità. Allora capisco che la discussione attorno alla confederalità vuole dire come le parti di questa organizzazione stanno assieme in funzione di un progetto comune. E allora noto che la discussione che spesso ho sentito in questi anni sulla confederalità è una discussione riduttiva, perché ho sentito discutere di confederalità in due modi. Primo modo, il tema di quali sono le titolarità delle categorie, quali quelle del confederale (voi sapete come è fatta la Cgil: ha delle categorie "verticali" tra le quali la Fiom, la Fillea, ecc. e il livello "orizzontale", la Cgil). Spesso quando si discute di confederabilità si dice: alla Fiom tocca questo, questo invece è di pertinenza della Cgil. I due ambiti sono distinti: modo secondo me riduttivo di affrontare il problema. Questo mi sembra un modo molto burocratico, organizzativo, la titolarità ha un senso ma non politico, non esaustivo, e la storia della Cgil è lì a dimostrarlo.

Secondo modo, la maniera gerarchica. C'è la Cgil che decide e poi le categorie che attuano la decisione. Anche questo mi sembra un modello abbastanza strano, diciamo così riduttivo, perché nega l'intreccio tra le dimensioni (categoria e generale) che rappresenta la vera e propria essenza del sindacato confederale. Il punto è: proviamo a vedere concretamente che cosa succede, cioè come le parti stanno insieme e lavorano attorno alla definizione del vocabolario "per un progetto comune". Vedo quello che succede e quello che non succede. Noi abbiamo livelli di lotte, pratiche contrattuali gestite dalle categorie, che facciamo molta fatica a tradurre sul piano generale. Abbiamo un'insieme di vertenze sui territori che difficilmente vengono socializzate, coordinate e diventano un'insieme. Abbiamo iniziative di tipo generale, di scioperi generali, per intenderci, che non sono collegati da un continuum di iniziativa, ma spesso sono stati negli ultimi anni delle chiamate, delle giornate, degli elementi episodici, su cui abbiamo fatto fatica a costruire e a riconoscere un grado di continuità. Se questa fotografia ha un senso, ma ognuno di voi la può verificare sulla sua esperienza, riprendo due categorie un po' in disuso, ma utili a spiegare quello che penso su ciò che deve essere la confederabilità.

Le categorie sono: la socializzazione e il tema dei rapporti di potere.

Il sistema confederale esiste e ha potere, trae linfa, trae possibilità di agire, se si innesta sulla vertenzialità. Vuol dire se noi siamo capaci nel luogo di lavoro con il contratto, sul territorio, nel rapporto con gli enti locali, i Comuni, le Province e le aziende pubbliche di varia natura, sul livello regionale, sul livello nazionale di innestarci su una vertenzialità, se costruiamo dei casi di lotta, di negoziato, se quei casi di negoziato si allargano, se diventano piattaforme, se le piattaforme diventano unificate, se le piattaforme e i risultati contrattuali diventano ordini del giorno che i Consigli Comunali assumono e discutono.

Questo è secondo me l'intreccio necessario, concreto, perché se no, se non c'è l'elemento della vertenza che sostiene, che viene unificata, coordinata, rilanciata e sistematizzata, stiamo parlando di un titolo vuoto. Non vuol dire nulla, si tratta di un titolo nobiliare, come dire il conte di..., la confederalità. Manca l'elemento che la innesta e, secondo problema ancora più grave, se io non ho delle vertenze, dei momenti di lotta, non ha significato verso i lavoratori e soprattutto non ha nessun rapporto di potere concreto da utilizzare nel negoziato.

Facciamo un esempio, ieri esce la notizia: il 30% di questo paese non paga le tasse. Of course, no? Di fatto sul lavoro dipendente si estrae valore in fabbrica e poi gli si fa anche pagare il sostegno della macchina pubblica, no? Papale papale, così... E' un elemento

ingiusto, clamorosamente ingiusto, sui cui faremo alcune iniziative di lotta prossimamente e va benissimo. Quando andiamo a trattare con il Governo, cosa ci risponde di fronte a un'ingiustizia di questo tipo, se noi non abbiamo costruito nel paese una serie di vertenze che ci attribuiscono il potere di andare a chiedere e a contrattare? Questo è l'elemento critico. Allora se la confederalità è quello che dicevo, non un titolo gerarchico, non un'attribuzione, non un sistema di competenze, ma è il costruire l'intreccio concreto tra le lotte e i livelli in cui le lotte si possono articolare, sociali, territoriali, politici, se è questa cosa, io sono perché ci sia più confederalità e migliore confederalità. Nuova, vecchia, larga, stretta, ne ho sentito di tutti i tipi. Voglio capire di cosa parliamo, se parliamo di questo la confederabilità coordina, costruisce l'intreccio, lo rilancia e ha al centro la vertenzialità che si sviluppa liberamente nelle categorie, nei territori, nelle fabbriche. Allora io sostengo: serve più confederabilità e migliore confederalità. Il primo elemento di forte discontinuità è questo, se noi parliamo di un sindacato generale rivendicativo, la confederalità è un elemento essenziale. Credo alla caratteristica che dicevo, quella appunto dell'intreccio e devo registrare che oggi non funziona così. Ci sono pratiche, esperienze, scelte contrattuali, che ogni categoria decide per se stessa, non socializza, non ne fa patrimonio comune, non ne fa terreno di iniziativa generale. Ognuno si isola nella gestione concreta e quotidiana del suo e questo non realizza il sindacato generale e confederale, e dunque questo è un primo tema di discussione da affrontare.

Se si parla di confederalità, si chiarisce di cosa si parla, lo si verifica nella pratica e si verifica se il funzionamento attuale del rapporto tra l'iniziativa generale, l'iniziativa dei singoli pezzi di questa organizzazione è coerente e sensato e va in quella direzione oppure no.

Questo consente non solo di fare una discussione teorica, cioè che cos'è il sindacato generale rivendicativo, ma consente anche di immaginare due scenari che sono tutti politici. Il primo: uscire da una fase semplicemente difensiva come noi la stiamo praticando, in alcuni casi anche egregiamente, ma comunque connotati da una caratteristica difensiva, con una forte incapacità nostra di essere soggetto, di pensare noi stessi come soggetto di trasformazione sociale. La seconda è che, se vale l'intreccio che dicevo prima, c'è un nesso diretto tra la rivendicazione e il suo carattere politico, e dunque c'è un'arma in mano all'organizzazione sindacale e cioè potere essere direttamente soggetto di trasformazione sociale e di indirizzo politico, oltre che veicolo di riunificazione e di ricomposizione sia sociale che politica.

Questo non può essere scaricato all'esterno, deve essere assunto come principale limite attuale di indirizzo della nostra organizzazione. Il primo punto di discontinuità che volevo proporvi, lo riassumo così: il sindacato confederale che cos'è, e come verifica se stesso rispetto all'assunzione, alla prospettiva che si è dato. Secondo tema, che è il cuore del problema: come leggiamo l'accordo separato e che risposte diamo. Se è vero quello che dicevo all'inizio, che il nuovo modello nega la possibilità di una rappresentanza autonoma del lavoro, cioè che il lavoro sia distinto dall'impresa, abbia propri bisogni e proprie priorità e nega in radice il fatto che il sindacato possa porsi come soggetto generale di trasformazione sociale, attraverso lo strumento della contrattazione collettiva e solidale, è chiaro che se è vero, se è vera questa cosa, ciò implica per noi una discussione frontale.

Noi ci troviamo di fronte a un problema gigantesco e inedito, che è un cambio di modello sociale. Occorre una discussione esplicita fuori dai distinguo, fuori dalla ricerca corporative del singolo accordo (che per qualcuno è possibile), fuori da una discussione di tipo opportunistico. Se si vuole progettare la Cgil del futuro e si vuole mantenere la Cgil

coerente con la sua storia di sindacato generale, su questo punto bisogna fare una discussione esplicita. Voglio essere chiaro, credo che noi, tutta la Cgil, abbiamo avuto un limite di impostazione strategica su come siamo arrivati a discutere con le controparti di riforma del modello contrattuale. Credo che sia mancata in Cgil (è storia di un anno e mezzo fa non di quindici anni) una discussione approfondita, fatta in maniera larga, con il nostro corpo, con le fabbriche, con i lavoratori, su quale era l'idea strategica che il sindacato aveva sulla contrattazione nazionale e aziendale. Penso che quella discussione non l'abbiano fatta, che sia mancata una verifica preliminare di cosa avevamo prodotto e realizzato nel corso degli ultimi anni. Siamo andati a quel tavolo con una piattaforma unitaria, che non era una discussione vera, una elaborazione vera e collettiva di massa, ma era di fatto una mediazione scaturita dentro le tre segreterie di Cgil, Cisl, Uil.

Credo dunque ci sia stato un limite di impostazione strategica molto forte. Come è andata quella trattativa lo abbiamo visto tutti, non c'è bisogno che io lo ripercorra. Per noi si è chiusa con un accordo separato di livello generale, e dunque c'è stato un limite di gestione del negoziato e dopo che quel modello è diventato accordo ed è diventato operativo, c'è stata una risposta debole da parte dell'insieme della Cgil (chi vi parla non ne è ovviamente escluso). Allo stato attuale non c'è nessuna ipotesi unificante su che cosa c'è da fare. Noi abbiamo impostato a livello nazionale una teoria che dice: disarticoliamo l'accordo separato contando che ogni categoria trovi il metodo di farlo. Già qualcuno dall'inizio ha detto quando c'è la "libertà di movimento", e ognuno segue la sua strada, è molto difficile realizzare un obiettivo comune. Alla prova dei fatti credo che quello che si sta determinando è un po' l'impazzimento della maionese: ogni pezzo sceglie la sua strada e va per suo conto e di fatto invece che disarticolare il campo avversario stiamo disarticolando il nostro e aumentando il livello di tensione tra le varie categorie, tra chi fa l'accordo e chi subisce l'accordo separato, per banalizzare. Credo che la mancata richiesta di una moratoria da parte della Cgil sia stato un errore strategico grave, credo che la Cgil avrebbe dovuto chiedere, a fronte della crisi, una moratoria nell'applicazione di quel modello contrattuale, sulla falsariga della proposta che la Fiom ha fatto con Federmeccanica e che è stata rigettata. Credo che quella richiesta avrebbe assestato tutta la nostra organizzazione su un livello più avanzato, evitando soluzioni contrattuali che sono controproducenti e in contrasto con la linea che la Cgil ha scelto. Ci sono delle conclusioni contrattuali che contengono pezzi relevantissimi dell'intesa separata di aprile, sottoscritti anche dalle categorie della Cgil, e noto una confusione tra le affermazioni generali, spesso corrette, e la pratica rivendicativa che è quella che conta e che purtroppo noto va altrove. Esempio: come si fa a chiedere un intervento di diminuzione fiscale sulle aliquote e contemporaneamente sostenere che va bene la defiscalizzazione del salario variabile? C'è una contraddizione. Ragionando di risorse concrete occorre scegliere per quale utilizzo si finalizzano le risorse. E' contraddittorio chiedere, come facciamo giustamente, che le settimane di cassa integrazione siano portate a 104, e l'aumento delle indennità di cassa integrazione e la universalizzazione del sistema degli ammortizzatori sociali e contemporaneamente sottoscrivere delle intese nelle quali l'integrazione al reddito viene fatta con gli Enti Bilaterali, magari a livello aziendale. Un sindacato che non riesce a tradurre in contratto la sua istanza politica generale, è un sindacato che ha un grande problema di confusione dell'orizzonte strategico. Così per i rapporti unitari, non credo sia possibile che la Cgil subisca l'accordo separato a livello generale, nel pubblico impiego, nei metalmeccanici e che ci siano altre categorie che fortunatamente riescono a trovare una sintesi e che non pongono a Cisl e Uil il problema della democrazia sindacale, cioè non tentano di aprire una contraddizione in casa degli altri per liberare dallo scacco i pezzi

della Cgil che su quel versante hanno subito l'accordo separato. Da ultimo: sento ancora parlare di riferimento alla piattaforma unitaria, quella che c'era prima dell'accordo separato. Secondo me è un modo di ragionare illusorio, cioè quella cosa non esiste, è morta e sepolta. Non capisco cosa sia quel riferimento, anche perché si diceva che quello era il risultato di una mediazione molto complicata che non rappresentava l'istanza, la volontà, il pensiero della Cgil. Se l'impianto di partenza è stato debole e con forti limiti, la gestione del negoziato ha ricalcato quei limiti e la risposta che siamo riusciti a mettere in campo fino ad adesso è debole, frammentata, contraddittoria, disunita, come ho cercato brevemente di illustrare. Se è vero che l'Accordo separato sul modello contrattuale contempla un quadro autoritario delle relazioni tra capitale e lavoro, che nega l'autonomia sindacale, se è vero che dentro quello schema Cisl e Uil, oltre una loro coerenza logica e politica giocano anche la carta dell'isolamento della Cgil, bisogna che noi sciogliamo l'ambiguità. Occorre decidere che cosa facciamo, oltre il tirare a campare sulla possibilità del singolo accordo, nella singola categoria, dobbiamo definire quale è l'ipotesi strategica, dobbiamo stabilire in maniera secca cosa è possibile e cosa non è possibile fare nei contratti, dobbiamo stabilire quali sono i contenuti e i percorsi irrinunciabili che le categorie della Cgil portano ai tavoli perché sono la traduzione dell'impianto strategico di questa organizzazione. Non vale la teoria che ogni pezzo va per suo conto, trova la sua via, trova il suo equilibrio e la somma di questi tanti pezzi fa la disarticolazione del campo avversario. Non regge alla prova dei fatti questa cosa. Quello che succede è una dinamica implosiva della nostra coerenza strategica. E ci sono due ambiti precisi che vengono avanti, adesso, non fra dieci anni. Primo ambito: una parte implicita ma costitutiva del modello, cioè le clausole di arbitrato, di limitazione del diritto di sciopero, di certificazione dei rapporti di lavoro, che attribuiscono al sindacato una funzione non rivendicativa, ma certificativa dello status quo esistente. Esempio: immaginate il sindacato che certifica i rapporti di collaborazione e li rende inoppugnabili davanti al giudice: non è la cosa che conosciamo noi, qui si diventa di fatto controparte aggiunta del lavoratore e questo è un pezzo dell'accordo separato ed è un pezzo della legislazione che il Ministro sta preparando per il mese di marzo. L'altra parte è che contenuto e che senso noi diamo alla contrattazione a tutti i livelli, nazionale e aziendale. Cosa vuole dire contrattare il salario nazionale? Vuole dire avere una ipotesi di redistribuzione del reddito o vuole dire inseguire l'inflazione, vuole dire stare sotto del livello inflattivo come l'accordo separato con il metodo dell'Ipca, detratti i costi energetici, realizza? Cosa vuole dire aumentare la durata dei contratti? Noi siamo passati in molti contratti al triennio, senza colpo ferire, dal biennio al triennio. Si può fare una discussione di che cosa vuol dire questa cosa, in assenza di meccanismi certi di riallineamento dell'inflazione? Come agisce questa scala temporale nella difesa del reddito dei lavoratori? Guardate il paradosso: noi avevamo un sistema basato sulla durata triennale dei contratti, con la scala mobile. Abbiamo perso la scala mobile e siamo passati a un sistema basato su due bienni economici per mantenere più vicino lo scarto tra l'inflazione e il salario. Poi siamo passati al triennio, siamo tornati da capo ma abbiamo perso la scala mobile. Un giochino che dovrebbe dire qualche cosa, dovrebbe far scattare qualche campanello d'allarme. Così come è un tema rilevante la bilateralità. Facciamo gli Enti Bilaterali o no? Esiste nei metalmeccanici un caso di Ente Bilaterale che gestisce l'integrazione al reddito, la cassa integrazione, è quello dell'artigianato, l'Eber. A fronte della crisi, quel sistema è andato in bancarotta. E noi cosa facciamo, diciamo che ci sono gli Enti Bilaterali che vanno a gestire pezzi di modello universalistico delle prestazioni? Diciamo questo? Come affrontiamo il tema delle deroghe, cioè che i contratti aziendali possono peggiorare il contratto nazionale? Cosa vuole dire il salario variabile, per noi, per la Cgil, a che indicatori lo colleghi, difendi la decontribuzione

o vai su altri sistemi? E, a proposito di secondo livello, c'è da capire non solo cosa compone il nostro impianto, ma che tipo di utilizzo si fa dello strumento contratto aziendale rispetto alla dinamica generale. Come regoli i rapporti unitari dentro i contratti aziendali? Che utilizzo se ne fa rispetto alla dinamica generale? Con i contratti aziendali si mette in pratica, si traduce in pratica sindacale e concreta il no all'accordo separato?

Come si fa e quali rischi comporta? Se il sistema previsto dall'accordo separato ha dei meccanismi di sanzione, occorre anche assumere coerentemente, coscientemente il rischio che si corre e che si fa correre ai lavoratori della singola impresa. Sul tema della contrattazione di secondo livello, bisogna cercare di realizzare (lo dico a Reggio Emilia, così parliamo di un terreno che conosciamo) una unificazione strategica. Questo riguarda come si fanno i rinnovi nelle singole categorie, quali sono i punti che porti avanti. Non è possibile, così come non è possibile e sostenibile a livello generale, che esista una pratica contrattuale e aziendale che produca degli effetti divergenti e, appunto, alla lunga controproducenti. Bisogna definire alcune linee guida in maniera chiara, e bisogna stabilire cosa dobbiamo fare e cosa non è possibile fare, quali sono i punti di criticità sui quali non passiamo e perché. Bisogna socializzare le esperienze e renderle note, aprire le categorie agli altri compagni, alle diverse esperienze e ai delegati. Bisogna partire dalle aziende per dimostrare che noi facciamo accordi che rappresentano delle alternative reali alle intese separate e che conta di più la rappresentanza reale dei lavoratori a che quella formale di carta delle intese collaterali. Bisogna stabilire degli step di verifica su quello che si è prodotto rispetto agli obiettivi che ci eravamo dati. La Fiom ha detto due cose precise; ha diffidato le imprese dall'applicazione dell'accordo separato e nelle prossime settimane avremo i primi riscontri che questa dinamica sta producendo degli effetti positivi. Avremo la prova non le chiacchiere. E ha detto: nei rinnovi contrattuali faremo una operazione precisa, cioè chiederemo la differenza rispetto a quanto non ci hanno dato nel contratto nazionale e chiederemo la conferma dell'applicazione dell'accordo del 2008, l'ultimo sottoscritto che ha validità. Voglio fare in questa sede una discussione esplicita: chiedo se il corpo attivo, chi governa le fabbriche, chi le rappresenta, oltre l'organizzazione, se i delegati su questa strada ci stanno e si impegnano a fare questo tipo di operazione, perché ho avuto segnali positivi ma ho avuto anche qualche azienda che al dunque ha inciampato. Voglio sapere se noi abbiamo la convinzione che ognuno nel suo pezzo, nella sua propria azione, nella sua autonomia, nel suo spazio di contrattazione aziendale, è pronto a fare una battaglia che è complicata, pesante e bisogna ragionare sugli effetti che produce.

Altro ragionamento: il secondo punto di discontinuità, dunque (il primo l'ho già detto rispetto alla confederalità e al sindacato generale), secondo me è che la Cgil deve verificare, ed è questa la rilevanza di questo Congresso su tesi alternative, il suo impianto strategico, rispetto alla contrattazione, deve formulare una proposta chiara, di come intende scardinare l'accordo separato e deve definire il perimetro delle pratiche concrete, di quello che succede realmente. Bisogna arrivare a definire un punto: se la Cgil può considerarsi un soggetto unificato in quello che fa o se l'autonomia è diventata la semplice indifferenza tra le sue parti, dove ognuno sceglie la strada che reputa più opportuna, senza che ci sia un quadro strategico unificato. Terzo elemento fondamentale: il tema della democrazia e anche qui ci sono tre aspetti, secondo il mio modo di vedere. Primo aspetto della democrazia: il tema della rappresentatività. Il modello che viene avanti è che di fatto se ci sono due proposte sindacali, come è successo nel contratto dei metalmeccanici, sono i padroni a potere scegliere questa o l'altra, ed è evidente, adesso

scelgono Fim e Uilm, la prossima volta potrebbe essere l'UGL, la prossima volta il sindacato formato da qualcun altro.

Se il modello che viene avanti è questo, dove a fronte di proposte diverse sceglie la controparte quella che è più vantaggiosa e questa diventa, con il sistema dell'*erga omnes*, l'accordo che si applica a tutti, noi andiamo su una strada complicata. Ci andiamo noi, ci va la Fim, ci va la Uilm, perché a quel punto non esiste una rivendicazione positiva, ma i padroni possono scegliere l'impianto che costa loro meno, che è per loro più conveniente, che li agevola maggiormente.

Quale è il criterio con il quale una organizzazione è legittimata a sottoscrivere un accordo? Noi su questo dobbiamo ragionare, ci deve ragionare la Cisl, ci deve ragionare la Uil. Non esiste un contratto nazionale che non rispetti un vincolo di rappresentatività, cioè che i soggetti che lo firmano siano rappresentativi della maggioranza dei lavoratori del settore e degli iscritti. E aggiungo: questo è un problema che va regolato per legge, l'accordo endosindacale, cioè tra i sindacati, è una coperta troppo corta. Ne stiamo discutendo da 15 anni e non arriviamo in fondo, e non convince l'affermazione: io mi confronto con i miei iscritti perché rappresento quelli. Rispetto il livello culturale che è alla base dell'opzione della Cisl, ma non mi basta, perché quel contratto regola le condizioni di tutti, si applica anche a coloro che non sono iscritti alla Cisl o ad un altro sindacato. Dunque se deve essere contratto collettivo va regolato il principio di rappresentanza, indipendentemente dalle singole pratiche sindacali, che sono e rimangono legittime

Secondo tema, che non è esaurito nel primo. Quando abbiamo stabilito che una organizzazione per firmare deve essere rappresentativa, non può rappresentare solo lo sgabuzzino di un condominio, ma deve rappresentare una quota parte di lavoratori molto grande, a quel punto esiste comunque il diritto dei lavoratori di decidere su quell'intesa, oppure quello è un optional? Perché questo soddisfa un altro criterio, non la rappresentatività, ma la rappresentanza, cioè cosa pensano le persone a cui si applica quel contratto. E io affermo che i vincoli sono due, c'è un vincolo di rappresentatività, che non esaurisce il diritto dei lavoratori di decidere su tutti gli atti che regolano la loro condizione individuale. E anche su questo, insisto, serve il pronunciamento di una legge, poi si fa il referendum, si fanno altre cose, a me interessa sapere se siamo convinti, noi, e tutto il corpo dell'organizzazione, che il diritto dei lavoratori di decidere è un diritto inalienabile. Poi sulla forma discutiamo, io non sono un feticista. Referendum o altro che realizza l'obiettivo, c'è uno strumento che realizza la stessa cosa? Benissimo, il punto è che i lavoratori devono avere la titolarità di decidere, e visto che io credo non sia possibile pensare a una ricucitura dei rapporti unitari, cosa di cui mi dispiaccio, perché io non credo alla autosufficienza della nostra organizzazione, né in Cgil né nel rapporto con gli altri, ma io credo, lo dico per chiarezza, non ci sia la possibilità di costruire rapporto di unità d'azione se non si risolve il tema democratico sui due piani che ho detto prima e che rappresentano il terreno di alternativa concreto alla pratica delle intese separate.

Non ho nessuna possibilità di camminare per mano con chi gioca strategicamente la carta del mio isolamento. Sono pronto a rifarlo solo se c'è un quadro di regole certe, e visto che noi proporremo come Fiom subito dopo il Congresso una raccolta di firme per una Legge di iniziativa popolare sia sulla rappresentatività che sulla rappresentanza, chiedo che assumiamo l'impegno e che discutiamo di questo. Questa occasione deve diventare non solo una raccolta firme strumentale, deve diventare una campagna politica di massa sul

tema della democrazia sindacale, come aspetto decisivo della battaglia in difesa della democrazia più complessiva che c'è in questo Paese. E questa è una battaglia non del sindacato, non dei lavoratori metalmeccanici, ma nel quadro di socializzazione che dicevo prima, deve diventare una battaglia di tutti quelli che credono che sia una cosa giusta. Di tutti coloro che pensano alla democrazia nei luoghi di lavoro come produttrice di democrazia anche al di fuori dei posti di lavoro. Lo dico alle istituzioni, lo dico ai partiti politici, lo dico a chi si candida, lo dico alla Cgil, lo dico a tutto il corpo attivo di questa organizzazione: per noi quel terreno di iniziativa è un terreno decisivo. Terzo elemento di discontinuità, dunque, oltre i due che citavo prima: l'impostazione democratica della Cgil. L'organizzazione si vincola al fatto che questo è un terreno decisivo? In tutte le categorie e in tutte le pratiche negoziali che la Cgil fa, c'è la disponibilità a cedere ai lavoratori una quota di potere che è in mano alla organizzazione? Lo assumiamo come vincolo? Perché secondo me non è solo un problema di rapporto unitario, è anche uno strumento di riforma del sindacato, perché esistono spinte molto forti che dicono al lavoratore: "alleati con il padrone che ha il portafoglio, ti migliora la condizione". Se tu vuoi rivendicare un'autonomia, tu devi fare una mossa preliminare verso quel lavoratore. Se non vuoi che finisca in pancia all'impresa, tu gli devi garantire che lui può decidere e può controllare e definire tutta la procedura che tu metti in campo, e che a quel punto se è lui che decide, questa preconditione determina la possibilità che la sua azione diretta, il suo mettersi in gioco, il suo attivismo e il suo essere partecipe diventi il punto decisivo. Non so se con certezza se i lavoratori saranno disponibili, ma avranno la condizione per potersi mettere in gioco. Se i lavoratori non si mettono in gioco, la partita, temo, ha scarsissima possibilità di riuscita.

Il vincolo democratico nel rapporto con i lavoratori e rispetto a quello che succede concretamente è un vincolo che assumiamo complessivamente, che discutiamo, che dibattiamo, che tematizziamo in questo Congresso oppure no?

Affronto ora il tema della ricomposizione sociale. Questo è un Paese frammentato, lo dicevo all'inizio. Il tema della ricomposizione sociale ha due facce.

La prima faccia: la lotta alla precarietà e alla Legge 30, non vorrei che ce la fossimo scordata. Sei anni dopo il varo della legge 30, con un ulteriore intervento di Sacconi che si realizzerà a marzo, la Legge 30 è applicata in tutti i suoi aspetti. Sono anche stati recuperati quegli elementi che il governo Prodi aveva tolto. E' applicata in tutti i suoi aspetti e i suoi effetti selvaggi e devastanti li abbiamo visti con la crisi, dato che di lavoratori precari noi non ne abbiamo salvato praticamente neanche uno. La battaglia per ricomporre il lavoro frammentato e precario è per noi il tema decisivo oltre la questione dei contratti che prima dicevo.

Altro tema: la ricomposizione del ciclo di lavoro, cioè se noi mettiamo un freno e costruiamo un punto di vista contrattuale su come le imprese si scompongono (appalti, subappalti, terziazioni, esternalizzazioni) e su come anche il sistema del Welfare, generale e locale, fa questa cosa. Come sta succedendo, la scomposizione passa anche nelle amministrazioni pubbliche. Si dice che mancano i soldi, tutto quello che si vuole, ma se il servizio alla persona viene frammentato, esternalizzato, privatizzato, peggiora il modello sociale di convivenza di questo Paese.

Apriamo una discussione molto esplicita, così come la dobbiamo fare sull'universalizzazione degli strumenti, esempio la cassa integrazione. Dobbiamo difendere un modello in cui la

Cassa Integrazione che paghiamo noi e che pagano le imprese rimane in capo all'Inps, è un diritto universale che va migliorato e soprattutto va esteso a tutti, ai precari, va esteso ai settori che non ce l'hanno, va uniformato sul territorio nazionale, va esteso sotto i 15 dipendenti. Questa dinamica di pezzi che, a fronte dell'ondata di crisi galleggiano, altri pezzi che vanno immediatamente sotto, è una follia, essendo il ciclo economico integrato.

Noi dobbiamo discutere di come va a definirsi il sistema contributivo sulle pensioni, con la modifica dei coefficienti che viene avanti, e il fatto che il Pil che conta nella determinazione del beneficio pensionistico per i giovani, con due anni devastanti (il 2008 e il 2009) in cui hai perso il 30%, vuole dire che milioni di persone non avranno la pensione. Se la gente lo capisce e tu non intervieni per tempo, saranno gli stessi lavoratori a dirti usciamo dal sistema, dateci i contributi come salario, che almeno ci compro la macchina. E un sindacato responsabile sottopone a critica le proprie scelte e agisce per tempo, quantomeno avendo l'onestà di aprire una discussione, di dire così non funziona, che cosa dobbiamo fare, dobbiamo riposizionarci, dobbiamo riprogettarci. Questo è il quarto elemento di discontinuità: certo, un sindacato capace di fare analisi critica rispetto alla propria impostazione, rispetto a quello che produce, perché di logiche autoassolutorie non ce n'è bisogno, non servono a niente. Al dunque, i tuoi limiti vengono evidenziati in maniera drammatica nel rapporto con la gente. Flessibilità, fondi pensione, pensioni pubbliche, Legge 30, cosa abbiamo prodotto e dove vogliamo andare: serve una discussione chiara ed esplicita su questi temi.

Non possiamo non affrontare il tema della crisi, che è devastante, e che ci vede in campo. Noi come Fiom abbiamo fatto una proposta precisa, contingente, che dice due cose: no ai licenziamenti e no alla chiusura di stabilimenti. Mi sembra che il senso di quella affermazione sia chiaro a tutti. Noi stiamo facendo una operazione di difesa dell'occupazione, e in questo modo stiamo difendendo la qualità di vita del nostro territorio, la possibilità di governare le tensioni sociali e stiamo difendendo anche la capacità produttiva di questo territorio. Non prendo lezioni, non ne voglio da altri soggetti; dico che questa condizione di reggere i licenziamenti è la condizione senza la quale è impossibile tutto quello che ho detto fino ad adesso. Se le imprese ci passano sopra con i licenziamenti collettivi e le chiusure, non discutiamo di nient'altro, quello diventa l'anno zero. Noi la fase difensiva nel 2009 la abbiamo retta: le smagliature esistono sempre, ma nella sostanza abbiamo retto, nel senso che non abbiamo subito licenziamenti collettivi o grandi ristrutturazioni, non abbiamo subito iniziative unilaterali sugli strumenti lunghi tipo la cigs che la Confindustria locale ha tentato a più riprese e che noi abbiamo respinto sul campo e nel cuore delle vertenze. Siamo riusciti ad imporre delle cose che sembrano dei dettagli, ma sono concretamente di grande importanza: sistemi di anticipazione generale della cassa, per le aziende in crisi di liquidità, le rotazioni, le integrazioni al reddito, abbiamo lanciato una campagna sul contratto di solidarietà che sta producendo degli effetti. Il fronte ha retto, e ha retto perché noi siamo stati capaci con una serie di idee chiare molto semplici di costruire la diga. Tutti, ogni singolo funzionario della Fiom, che va nella singola azienda ha discusso, ha partecipato, ha elaborato un pezzo di quella strategia e sa cosa deve fare, è la stessa cosa che chiedo di fare a livello nazionale. Noi su questo stiamo reggendo, ma è pur vero che il 2010 sarà un anno complicatissimo. Io vedo qui delle facce di compagni e compagne con cui abbiamo attraversato delle vertenze durissime, vertenze in cui l'alternativa era o il fallimento o il fatto che dividevi la fabbrica in due, metà venivano cacciati e gli altri si salvavano. Dunque tutte e due le opzioni erano sbagliate, e appunto giocando sul rispetto reciproco, con l'umiltà, la capacità di mettersi in

discussione e con il rapporto democratico, noi siamo riusciti a capovolgere l'impostazione. E ce ne sono altre, una su tutte, la vicenda delle Reggiane che in questi giorni ha esattamente la fisionomia che vi ponevo: 200 esuberi, la chiusura di uno stabilimento e una lotta e un negoziato complicatissimi. Su questo punto credo che questo gruppo dirigente, per l'esperienza che ha fatto, non abbia dubbi. C'è un secondo terreno, però, che non sottovaluterei, che è il terreno di prospettiva. Noi dobbiamo, dentro la difesa dei posti di lavoro, impostare un ragionamento a medio termine sul reindirizzamento della politica industriale, perché se noi difendiamo il lavoro ma non siamo soggetti per ripensare il sistema, in questo territorio rischiamo la deindustrializzazione. Ci sono delle filiere di prodotto che se non vengono ripensate, integrate, reimmaginate, rinnovate, reinventate, si esauriscono lentamente, si spengono, e in un contesto in cui i paesi emergenti fanno quello che facciamo noi a minor impatto di costo. Se non la pensiamo urgentemente questa è una dinamica che ci travolgerà. Bisogna pensare a come è realizzabile, parallelamente al sistema di mercato che continua ad esistere e produce beni di consumo, componentistica spesso destinata all'export, una produzione industriale manifatturiera che invece guarda al consumo interno, che sia rivolta alla domanda interna e abbia al centro due temi: il soddisfacimento di bisogni sociali a cui oggi non c'è risposta e l'obiettivo della piena occupazione che determina poi anche consumo e possibilità di economie di scala. Faccio tre esempi evidenti: esiste un sistema di mobilità pubblica pensabile come alternativa all'auto? Esiste una discussione sulle fonti energetiche e su come si produce l'impianto stesso e il sistema di circolazione dell'energia alternativa? Esiste un pensiero di come costruisci ed infrastrutturi la città, l'abitazione privata, il territorio e come ne puoi fare economia industriale? Chiaro che è un tema complicato, bisogna produrre una iniziativa sindacale che costringa tutti i livelli Comune, Provincia, soprattutto Regioni e anche il Governo nazionale, nel quadro di socializzazione che dicevo prima, a misurarsi con questo problema. Perché le crisi non si possono solamente rincorrere, devi anche cercare di giocare la mossa del cavallo e l'anticipo. È evidente che questo meccanismo pone due problemi: decidere le scale territoriali di intervento e affrontare il problema del rapporto tra economia pubblica ed economia privata. In sostanza, il tema di come lo Stato e il pubblico possa intervenire in economia sia come committente, sia come socializzazione degli investimenti. Perché in questo Paese, dove si ama la burla, si è ragionato di privatizzazione e si è fatto un po' come dicevo prima: non si sono fatti i conti su che cosa hanno prodotto le privatizzazioni. Perché nessuno ne parla? Guardiamo com'è il sistema ferroviario, dopo la privatizzazione, selvaggiamente deindustrializzato, con un servizio più caro e più scadente. Poi andiamo alla Telecom, andiamo su tutti i punti: il rapporto tra economia pubblica ed economia privata è stato troppo presto accantonato, non esiste una analisi critica e la Cgil che ha contribuito alla stagione migliore e virtuosa del rapporto tra pubblico e privato deve riprendere in mano il terreno di una iniziativa e di una capacità di lettura.

Ultimo tema di discontinuità. Riguarda la vita interna della nostra organizzazione. Elenco solo per titoli, i punti che mi sembrano rilevanti.

La burocratizzazione del rapporto fra l'organizzazione e il corpo dei suoi rappresentanti, che ha tante facce. La sperimentazione contrattuale. La capacità di innestare bisogni nuovi che emergono nei luoghi di lavoro e nel territorio. La ricostruzione di un quadro di militanza, di compagni attivi, militanti sindacali dentro le aziende che supportino l'azione delle RSU, perché se noi abbiamo una azione asfittica nei luoghi di lavoro.

Si pone anche il problema di cosa significhi integrare sistema di rappresentanza e sistema dei servizi dentro al progetto, non di un sindacato di servizi, ma di un sindacato rivendicativo e contrattuale, che mantenga fermo il suo ambito e la sua aspirazione generale.

Il tema della politica dei quadri e del ricambio generazionale, della diversificazione dei canali di approccio. Io sono tra quelli che non sostiene che la Cgil non debba guardare solo al bacino dei suoi delegati, che rimane il punto fondamentale da cui attingere, ma che debba aprirsi a una serie di esperienze: le scuole, le università, la ricerca, il mondo dei movimenti sociali. Spesso questi canali sono guardati con sospetto: secondo me sono una fonte di ricchezza e di innovazione per la Cgil.

Ultimo tema, il tema dell'immigrazione, che si pone di fronte alla Cgil come tema di battaglia sociale e politica. Il caso di Rosarno, che tutti conoscete, dove migliaia di persone vivevano in stato di schiavitù e dove c'è stata di fatto una deportazione di massa dei lavoratori, nel momento in cui questi hanno alzato la testa e si sono ribellati, ha determinato il fatto che noi, tutti quanti, la Fiom, la Cgil, locale, generale, non siamo riusciti a dare il segnale che eravamo in campo. Non siamo riusciti a proclamare né uno sciopero, né una manifestazione, e questo è un tema gravissimo. Ricordo che nel '91, quando a Villa Literno venne ucciso Jerry Masslo, che fu il primo caso di omicidio mafioso razzista in Italia, il sabato dopo (io ero presente) la Cgil e l'Arci organizzarono una manifestazione nazionale con duecentomila persone a Caserta, e questo segno dei tempi va invertito. Questo è un tema decisivo per noi. Il tema di come interpretiamo contrattualmente e politicamente il tema del lavoro migrante e le sue ricadute, di come facciamo su questo pratica sindacale, di cosa rappresenta, per noi e per la nostra azione, il nesso tra contratto di soggiorno, regolarità e processo di frantumazione sociale e contrattuale.

Mi sia consentita un'ultima osservazione: ci sono due aspetti che per lealtà e chiarezza non voglio sottacere.

Il primo è che la Fiom, che non è in nessun modo esente dagli elementi di crisi sui quali ho svolto la relazione e dalla necessità di discontinuità (riguarda anche noi questa partita), ha comunque nel corso degli ultimi anni avuto, a mio modo di vedere, un ruolo essenziale nel tentare di aprire una discussione di ordine strategico in Cgil. Non una discussione teorica, ma collegata alla sua azione concreta e alle esperienze e alle vicissitudini che questa categoria ha affrontato, e alle risposte seppur parziali che ha saputo elaborare. Io credo che questo contributo, non privo di elementi originali, di proposta e di posizionamento tutto sindacale (la Fiom non ha mai ragionato collateralmente ad una organizzazione politica), non è stato raccolto ed elaborato dalla Cgil in maniera adeguata e sufficiente. Hanno prevalso negli anni, invece della ricerca sulle esperienze che si facevano, e invece di valorizzare gli aspetti positivi e di provare a farne strategia comune, dinamiche di contrapposizione, di autoreferenzialità, che hanno teso ad isolare l'esperienza dei metalmeccanici. Secondo me, questo Congresso su mozioni contrapposte non ha fino ad ora sviluppato il suo potenziale di confronto di idee su opzioni strategiche e per questo rivendico una discussione aperta. Sta prevalendo, nella discussione tra di noi, un metodo inutile di difesa burocratica delle singole posizioni di partenza e di sedimentazione degli assetti che ormai sono cristallizzati nella nostra organizzazione: chi sta di là e chi sta di qua, senza che si riesca a capire come si fanno le necessarie mosse per andare avanti e per non essere sempre fermi, senza partire da una verifica di quello che diciamo e

facciamo in concreto e non sullo spazio virtuale delle parole in libertà. Il tutto condito da nervosismi inspiegabili, trucchi retorici da sottoscena per la conquista di un voto, scene di panico verso la discussione e verso il confronto di idee che invece dovrebbe essere vissuto come la principale risorsa che abbiamo a disposizione, e che dovrebbe essere ispirato al rispetto reciproco che ci si deve tra compagni e militanti di una causa comune. Ritengo l'intreccio di questi due elementi particolarmente nefasti rispetto alla capacità di autoriforma del Sindacato e alla sua capacità di rilanciare un programma innovativo e chiaro. Lo voglio dire per chiudere con una formulazione politica precisa: noi consegniamo al dibattito di questi due giorni ed alle fasi successive del congresso un'organizzazione in salute dal punto di vista degli iscritti, della pratica politica e della capacità di iniziativa (scioperi, manifestazioni...), dell'insediamento contrattuale e della rappresentanza nei luoghi di lavoro. Consegniamo una categoria autorevole quando discute con il mondo istituzionale e soprattutto con le controparti. Noi questo patrimonio di forza organizzata che è la Fiom, ed è la gente della Fiom che è qui dentro, lo consegniamo come investimento per il bene e per il futuro di tutta la Cgil. In cambio pretendiamo la chiarezza delle scelte, la trasparenza dei giudizi, la nettezza delle opinioni, perché a colpi di semplici tatticismi e di giustapposizione tra i singoli pezzi non si va avanti. L'auspicio di come si concluderà questo percorso congressuale nella nostra provincia dipende in toto da questa considerazione: la chiarezza degli obiettivi e dei giudizi strategici, alla quale per quanto ci riguarda sapremo di sicuro attenerci.

Sul palco, dietro di me ci doveva essere l'immagine di un artista inglese che avete visto prima, che rappresenta un corto circuito logico dove una bambina perquisisce un soldato. Ci è sembrata un'immagine suggestiva ed esplicativa del compito che abbiamo davanti, cioè quello di un ribaltamento, dove il forte viene messo in scacco dall'azione del debole, perché ogni tanto bisogna che quelli che non hanno dalla loro né gli apparati né la potenza di fuoco di un esercito, cioè noi, sappiamo prendere le iniziative e mettere all'angolo la loro controparte per realizzare se stessi, i propri obiettivi, i propri bisogni e le proprie aspirazioni. E' un'immagine, quella di Banksie, un insieme di coraggio e di ironia e di allegra insolenza che sono i caratteri che questa Fiom mantiene a tutti i livelli, ingredienti essenziali per poter continuare a ragionare di trasformazione di una società ingiusta e per rivendicare un futuro migliore del quale personalmente e collettivamente vorremmo essere partecipi ed interpreti.



Con questo messaggio di ottimismo ringrazio tutti e tutte e vi auguro buon Congresso.