

“ LAVORO. UN SI PER LE RIFORME DELLA CGIL ”

di MAURO BESCHI

Roma, maggio 2003

Rilanciare un fronte di lotta e di impegno politico sui temi del lavoro e dei diritti in una fase segnata da eventi gravi e straordinari come quello di una guerra, di fronte al dramma delle morti innocenti ed alla barbarie della distruzione, di fronte alla rottura dei meccanismi di governo del mondo, alla crisi delle istituzioni internazionali che ci presentano un dopo guerra ricco di tensioni ed incertezze, di fronte al manifestarsi in una forma tanto arrogante di nuove politiche imperiali, può sembrare fuori centro, marginale, non all'altezza delle necessità.

In realtà mai come in questo periodo la nostra mobilitazione per evitare la guerra, ieri, e conquistare terreni e condizioni concrete per imporre la pace, oggi, è strettamente legata a quella idea di sviluppo, di solidarietà internazionale, di globalizzazione dei diritti per cui ci stiamo battendo in una fase del processo di trasformazione capitalistica che ha la necessità di imporre il dominio della cosiddetta cultura (e delle esigenze) dell'occidente su quella dei Paesi in via di sviluppo, di assumere gli interessi delle imprese al rango di interesse generale attraverso un processo

comunicativo che tende sempre più a demonizzare qualunque idea si ponga in contrasto o semplicemente sia difforme dai paradigmi dominanti.

La nostra battaglia per contrastare la cultura e le scelte governative in tema di lavoro non è altro, quindi, che un aspetto di un cimento più grande ed impegnativo che vuole affermare, insieme, i valori della pace, della giustizia sociale e della solidarietà.

Il primo compito che ci dobbiamo assumere è quello di inquadrare correttamente gli elementi che costituiscono il contesto politico e sociale, approfondire l'analisi sulle politiche del Governo al fine di contribuire a far crescere forza e consenso intorno alla campagna della Cgil sulle proposte di Legge per i diritti dei lavoratori, di costruire prime riflessioni per politiche sindacali di governo del mercato del lavoro, anche nella P.A., a partire dalla attuazione della decisione del nostro Comitato Direttivo di aprire una fase per il contrasto, la emersione e la stabilizzazione del lavoro precario.

Con l'approvazione, in Senato, della Legge 30/2003, ex Ddl. 848 B (Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro) la maggioranza di centro-destra ha inferto un ulteriore pesante lesione all'impianto giuslavoristico, introducendo innovazioni normative che produrranno un indebolimento degli strumenti di tutela, una lesione di diritti individuali e collettivi, un arretramento delle

condizioni contrattuali (e l'accordo separato dei metalmeccanici ne è la più autorevole conferma), in sostanza perseguendo, sotto dettatura di Confindustria, uno dei programmi centrali di questo Governo: la modifica degli equilibri di potere nella società e nei posti di lavoro.

La approvazione della delega si inserisce in un orizzonte nel quale, oltre l'attacco all'Art.18, per il momento respinto da una grande battaglia dei lavoratori, sono sotto tiro gli elementi costitutivi del diritto del lavoro italiano, il modello contrattuale, le condizioni di redistribuzione del reddito (fisco e welfare), il ruolo del Sindacato.

L'atto conclusivo del Senato rappresenta quindi, e questo non va sottovalutato, la traduzione pratica di un più largo disegno politico e sociale il quale, per la parte riguardante il lavoro, trova fondamento teorico ed ideologico nel Libro Bianco, proposto nell'ottobre del 2001, con la sua carica di destrutturazione e deregolazione del modello di relazioni sociali nel nostro Paese.

IL LIBRO BIANCO

Il Libro Bianco si riproponeva di riformare profondamente il panorama del lavoro, con l'obiettivo principale di accrescerne la flessibilità. Tale orientamento veniva giustificato con la volontà di aumentare l'occupazione attraverso la creazione di "buoni" posti di lavoro e, pensate, la crescita di forme più efficaci di realizzazione dell'individuo.

Ma è nella declinazione delle scelte e delle modalità, cioè delle politiche, per realizzare tali obiettivi che si è disvelato il progetto regressivo del Governo.

In primo luogo si è voluto attaccare il modello delle Relazioni industriali, a partire dalla concertazione.

Questa impostazione fa emergere chiaramente come si voglia superare ed accantonare l'idea che Governo e Parti sociali siano chiamate a ricercare e condividere comuni politiche di carattere macroeconomico cui far corrispondere, nella reciproca autonomia, comportamenti coerenti.

Non si comprende davvero come, al di là della sola Cgil, non sia stata colta la portata di una impostazione che intende negare il ruolo del Sindacato come "soggetto politico" (ruolo tanto prezioso per la Cisl) e come, in alternativa, nella modulazione delle pratiche di dialogo sociale, venga proposta, in primo luogo sul piano politico, una asimmetria delle relazioni che sfocia in un rapporto privilegiato e di reciproco sostegno tra Esecutivo e Confindustria.

Per chi non volesse convincersi riguardo la "liaison dangereuse" tra Governo e D'Amato c'è la incredibile relazione di giovedì scorso nella quale vengono riproposte le note "ragioni di scambio" che hanno consolidato la alleanza di Parma con un "cadeau" aggiuntivo che il Presidente di Confindustria offre al Cavaliere per incoraggiarlo a proseguire nell'attacco alle conquiste sociali: il suo sostegno nella battaglia, senza esclusione di colpi, per l'impunità.

D'altronde non si spiega, se non in una logica tutta politica di ridisegno dei poteri sociali, l'attacco ad una esperienza che ha prodotto , oltre che le condizioni per partecipare alla nuova fase di sviluppo dell'Europa, un aumento della occupazione, e, nel contempo, una tenuta della coesione sociale.

Dietro questo cambio di politica si coglie una scelta di fondo con la quale dovremo combattere a lungo.

Un'idea di sviluppo che diventa risultante dei ritardi tecnologici e del modello competitivo italiano con la conseguenza, che evidenzia la cecità delle attuali classi dirigenti, per cui non potendo più, a causa del nuovo quadro europeo, "svalutare la moneta" si cerca di "svalutare il lavoro". E' la deriva che la Cgil da mesi denuncia e che sta portando al declino della nostra economia.

In questo quadro regressivo non è affatto inspiegabile che il Libro Bianco proponga anche, come un tassello coerente con l'insieme, la trasformazione del modello contrattuale.

Il Governo sostiene che tale trasformazione sarebbe necessaria per aumentare le opportunità redistributive, in relazione alle reali e diverse condizioni di produttività, ma, in realtà, l'obiettivo sotteso è quello di rompere, attraverso la demolizione del Contratto nazionale, i meccanismi che consentono la unitarietà delle tutele del lavoro per far germogliare miriadi di formule e percorsi negoziali fondati sulla logica della deroga al ribasso, favorita dal protagonismo corporativo di sindacati privi di rappresentatività e di legittimazione democratica.

Una logica che porterebbe la negoziazione non più ad essere il momento nel quale si viene a definire un punto di equilibrio tra i diversi interessi in campo ma una pratica nella quale si invererebbe un nuovo patto neocorporativo tra burocrazie di organizzazione.

Questa è una impostazione che, accomunata ad una lettura particolarmente tendenziosa della Riforma del Titolo V° della

Costituzione, produrrebbe una deriva gravissima verso lo spezzatino contrattuale e la variabilità di diritti e tutele in relazione all'area territoriale o al luogo di lavoro.

Essa sarebbe, per ciò che ci riguarda più da vicino, anche uno dei grimaldelli per praticare (e l'esperienza della Sanità, in cui il governo persegue con tenacia la soppressione del CCNL per sostituirlo con Contratti regionali, è lì a dimostrarlo) politiche che perseguono la marginalità del Servizio pubblico e una accelerazione dei processi di privatizzazione spesso privi di senso e di consenso.

Nel Libro Bianco si raggruma, inoltre, una idea di smantellamento dei principi fondativi del Diritto del lavoro italiano, e della sua conseguente visione sociale.

In primo luogo si rovescia la natura collettiva della tutela che oggi si fonda sulla piena assunzione della asimmetria di poteri tra impresa e lavoratore, offrendo a quest'ultimo un reticolo di protezioni che ha la funzione di equilibrare lo svantaggio dei singoli nel patto contrattuale.

In secondo luogo si indica una impostazione del modello regolativo imperniato su una pratica di norme a "protezione minima" e su una strumentazione improntata a logiche di "deroghe al ribasso" che inevitabilmente porteranno, come non può non ammettere lo stesso Libro bianco, "ad una tutela che si intensificherà a favore di un numero sempre più ristretto di soggetti".

A questo si aggiunga un ulteriore obiettivo, dichiarato senza più veli, di riordinare le materie riguardanti il contenzioso nei rapporti di lavoro sollecitando l'introduzione dell'arbitrato secondo equità, senza il vincolo al rispetto di Leggi e

Contratti, e introducendo meccanismi di certificazione che rischiano fortemente di discriminare i lavoratori nel riconoscimento dei loro diritti individuali e collettivi e di introdurre pratiche di gestione corporativa nel mercato del lavoro.

L'insieme di queste sommarie valutazioni fa emergere come, nella volontà del Governo, si arrivi a prefigurare per il lavoratore un futuro di precarietà, insicurezza, solitudine di fronte all'impresa, rendendolo più debole nella realizzazione del suo futuro professionale e del suo progetto di vita.

Siamo di fronte, in sostanza, al tentativo reazionario di riorganizzare i poteri sociali nel quale il lavoratore viene puramente e semplicemente relegato alla condizione di merce.

LA LEGGE DELEGA SUL LAVORO

Con la Legge delega il Governo si è proposto di dare attuazione normativa al disegno politico e sociale contenuto nel Libro Bianco.

Nella delega originaria il Governo aveva voluto inserire la ormai famosa modifica all'Art. 18 dello Statuto dei lavoratori. E' noto come la forte campagna di opposizione a quelle proposte, sfociata nella grandiosa manifestazione del 23 marzo 2002, abbia consigliato l'Esecutivo ad uno sdoppiamento del pacchetto iniziale, raccogliendo in un apposito D.d.l. i temi più controversi quali, appunto, la normativa sui licenziamenti e quella sugli ammortizzatori sociali.

L'iter di approvazione di questo nuovo D.d.I. (848 bis) rimane ancora assai incerto, condizionato come è dalla congiuntura politico-parlamentare e, soprattutto, dalla prossima scadenza referendaria.

La Legge delega 848 B, invece, è stata approvata definitivamente dal Senato il 5 febbraio scorso.

Gli aspetti salienti della Delega possono essere brevemente sintetizzati:

Si rilancia la scelta di “liberalizzare il collocamento” attraverso la concessione anche a soggetti privati della attività di collocamento.

La logica, tuttavia, non appare quella di favorire una sorta di competizione virtuosa tra pubblico e privato sulla base della imposizione di una "mission" comune ma di favorire forme di deregolamentazione con l'unico obiettivo di impoverire, e non migliorare, il ruolo del soggetto pubblico.

Inoltre si assegna la possibilità di svolgere una funzione di collocamento a soggetti (es. scuola, università) che hanno compiti tradizionalmente e strutturalmente diversi, oppure a soggetti che svolgono attività professionali (es. consulenti) i quali, essendo spinti da legittime finalità di lucro, potrebbero essere tentati di trasformarsi, illegittimamente, in “moderni caporali” oppure, nella migliore delle prospettive, riservare il proprio interesse di intermediazione alle fasce professionali più elevate, tendenzialmente più remunerative.

Punto delicato, sotto molti aspetti, riguarda il ruolo, nel collocamento, degli Enti Bilaterali il quale può creare al

Sindacato confederale, oltre che tentazioni corporative, una forte contraddizione tra la sua azione di tutela, attraverso la contrattazione, e la funzione di collocatori entro un mandato e un quadro di riferimento, definito dalla Legge, decisamente orientati nel senso di logiche derogative.

Altra innovazione cruciale è la introduzione del cosiddetto “staff leasing” attraverso l’abrogazione del vincolo dell’oggetto sociale esclusivo per le imprese di fornitura di lavoro temporaneo consentendo in tal modo alle stesse di diventare soggetti attivi di somministrazione di mano d’opera e, quindi, di fornire alle imprese utilizzatrici anche lavoro a tempo indeterminato. In tal caso il datore di lavoro, pubblico o privato, non sarà più diretto responsabile dei lavoratori utilizzati poiché dipendenti da altra impresa, quella fornitrice.

In questo modo si rompe il rapporto tra lavoratore e impresa, con l’introduzione di una relazione tipicamente commerciale (infatti il contratto di somministrazione viene utilizzato per la fornitura periodica di beni e servizi), facendo emergere enormi problematiche sul versante del modello contrattuale e della rappresentanza sindacale.

Ulteriore aspetto rilevante riguarda il “Trasferimento di ramo d’azienda”.

Si propone una revisione del regime modificando l’art. 2112 del Codice Civile che, attualmente, stabilisce il trasferimento di ramo di azienda come possibile soltanto se l’autonomia dello stesso fosse preesistente alla cessione. La nuova Legge

prevede, invece, che l'autonomia del ramo debba essere tale solo al momento del trasferimento (viene così concessa la possibilità di costituire ad hoc un ramo di azienda al solo scopo di ridurre i costi e i trattamenti e, magari, per trasferire gruppi di lavoratori scomodi).

Ancora una volta il risultato pratico, concreto, delle scelte governative è quello di ridurre al massimo i vincoli delle imprese in tutte quelle operazioni, come le esternalizzazioni, in cui si aprono problemi di tutela dei diritti e delle condizioni di lavoro.

Sul Part-time la delega consente al Governo di modificare pesantemente la precedente normativa.

Si prevede un più agevole ed unilaterale ricorso alle flessibilità di orario ed al lavoro supplementare per rispondere alle esigenze dell'impresa.

Si stravolge in questo modo l'equilibrio, che ha natura fondante del rapporto di lavoro part-time, fra esigenze della produzione e le esigenze del lavoratore a gestire il proprio tempo di lavoro e non lavoro.

Si introduce, inoltre, il criterio del "pro rata temporis", cioè il computo del numero dei lavoratori dell'impresa calcolato, ai fini dell'applicazione di norme legislative e contrattuali (art. 18 - L.300/70, agibilità sindacali, etc) non in base agli uomini e le donne concretamente dipendenti ma alla somma dei loro orari di lavoro.

La Legge delega interviene anche sulle diverse tipologie di lavoro flessibile: prestazione a chiamata; collaborazioni coordinate e continuative; lavoro occasionale o accessorio; lavoro ripartito.

La norma non appare sempre chiara, talvolta si presenta astrusa e difficilmente praticabile, oppure, come nel caso delle collaborazioni coordinate e continuative, non sembra produrre apprezzabili innovazioni.

Tuttavia occorrerà attendere i Decreti attuativi dai quali è lecito non attendersi sorprese gradevoli.

Aspetto più rilevante e complicato è, invece, quello della certificazione dei rapporti di lavoro.

Il Governo eserciterà la delega per introdurre nell'ordinamento la certificazione del rapporto di lavoro instaurato con il contratto stipulato fra lavoratore e impresa. L'obiettivo dichiarato è quello di ridurre il contenzioso ma, invece, la strumentazione e le modalità di certificazione potranno determinare, non solo una lesione dei diritti individuali, ma anche una pratica consociativa nella gestione delle assunzioni.

I principali soggetti abilitati alla certificazione sono individuati negli enti bilaterali.

La delega, introduce anche una forte attenuazione del diritto a ricorrere in giudizio se non in caso di erronea certificazione o difformità fra la stessa e la concretezza del rapporto di lavoro e sarà da verificare se questa specifica negazione del diritto di ogni cittadino a rivolgersi sul piano generale agli

organi giudiziari sia compatibile con l'ordinamento costituzionale.

Si prevede che il tentativo obbligatorio di conciliazione, nelle controversie attinenti la certificazione, sia svolto presso lo stesso organo preposto alla certificazione stessa, esplicitando così un chiaro conflitto di interessi.

Risulta grave, infine, che gli effetti della decisione conciliativa debbano decorrere dal momento in cui la stessa è stata assunta poiché ciò è contrario al principio generale in base al quale tali decisioni dovrebbero valere dal momento dal quale la situazione si è verificata.

La Cgil ha più volte evidenziato come sia molto marcato, anche su questo versante, il rischio che la natura delle parti sociali venga profondamente a trasformarsi: non più soggetti portatori d'interessi in conflitto che, attraverso la loro dialettica, stabiliscono mediazioni destinate a definire i diritti e le tutele delle persone, bensì organizzazioni volte a prevenire il conflitto solo attraverso l'azione corporativa.

Altro aspetto particolarmente grave riguarda il tema del Socio lavoratore.

La delega prevede la totale rimessa in discussione di ciò che si era realizzato con la Legge 142/2001. Tornerà infatti ad essere prevalente il rapporto associativo rispetto al rapporto di lavoro instaurato dal socio lavoratore con la cooperativa.

Si abrogano di fatto i diritti sindacali e la applicazione ai Soci-lavoratori della Parte normativa dei Contratti nazionali diventa aleatoria; infatti si stabilisce che il regolamento della cooperativa possa contenere disposizioni in deroga

peggiorativa rispetto alle condizioni di lavoro stabilite nei CCNL.

Infine si prevede, in questo quadro di deregulation, che si possano definire accordi territoriali per “rendere compatibile” il CCNL di riferimento alla attività svolta dalla cooperativa, così come viene meno la possibilità da parte del Socio-lavoratore, per le controversie di lavoro, di ricorrere al Giudice naturalmente competente.

Oggi dobbiamo essere in grado di dare risposta a questa controriforma del diritto del lavoro attraverso la costruzione di percorsi politici e sindacali fondati su una alternativa di quadro (le proposte di Legge della Cgil), su azioni di contrasto fondate su innovative e realistiche politiche contrattuali per ritessere la tela normativa, per attenuare o modificare gli elementi più iniqui, per ridisegnare nuovi strumenti di tutela.

In questo lavoro siamo aiutati dalla enorme partecipazione che la Cgil ha saputo costruire intorno a sé, sia con la manifestazione del 23 marzo del 2002 che con la raccolta di oltre 5 milioni di firme in appoggio alle nostre proposte per i quattro Disegni di Legge sul lavoro.

Sia alla compagna in difesa dei diritti che alla raccolta di firme la F.P. Cgil ha dato un rilevante contributo sintetizzato nelle quasi 535.000 adesioni a sostegno dei 2 Si e 2 No.

Questo credito e questo consenso, che dovremo cercare di tenerci caro, dovremo saperlo utilizzare in una fase sociale oggi più delicata, magmatica e rischiosa.

LE PROPOSTE DI LEGGE DELLA CGIL

In primo luogo dovremo saper aprire attraverso dibattiti e confronti con i soggetti politici e sociali, con i cittadini, in tutti i luoghi di lavoro, una grande discussione intorno alle nostre proposte di Legge.

Ciò è reso necessario dalla scadenza referendaria ma avrebbe in ogni caso avuto per noi una pregnante attualità.

La elaborazione della Cgil è di grande rilievo, rappresenta una alternativa alle politiche attuate dalla destra ed anche alle posizioni inadeguate e, in qualche caso, elusive che provengono dallo schieramento progressista.

Guai, però, pensare che le nostre proposte alternative possano affermarsi solo in virtù delle battaglie passate, di un consenso che ci è stato rappresentato ieri.

Dobbiamo, con fatica, pazienza e passione, ricostruire la partecipazione, convincere nuovamente, far avanzare il merito delle nostre riforme nella coscienza dei lavoratori e nel confronto politico e parlamentare.

Abbiamo buone ragioni da spendere poiché presentiamo una avanzata e ragionevole idea di allargamento di diritti e tutele fondata su una innovativa volontà di coinvolgere tutte le tipologie di lavoro e di unificazione del mondo del lavoro.

Unificazione è la linea guida di tutti i progetti di Legge della Cgil, a partire dalle proposte riguardanti i temi della tutela dell'occupazione e degli ammortizzatori sociali nelle quali si tende a generalizzare il diritto alla partecipazione e alla formazione; a dare priorità, nelle crisi, agli strumenti di solidarietà, alternativi alla riduzione di personale, e utilizzare

le forme di sostegno del reddito in modo da relegare il licenziamento per ragioni economiche a misura estrema di soluzione dei problemi aziendali.

Un modello di protezione che si fonda su una innovativa e solidale idea di stabilità e tutela del rapporto di lavoro.

In primo luogo una idea di Relazioni industriali imperniata su un ruolo partecipativo dei soggetti sociali e di valorizzazione del lavoro; relazioni che intendono il lavoratore nella sua funzione reale di produttore, con un capitale di intelligenza e conoscenza che si vuole salvaguardare quale prima risorsa per un Azienda competitiva.

Di qui discende una proposta che intende offrire tutto un ventaglio di strumenti, dai “contratti di solidarietà” alla “cassa integrazione”, dalla “indennità di mobilità” al “trattamento di disoccupazione” da utilizzare in maniera da consentire il massimo di difesa del “patrimonio lavoro” di fronte alle crisi produttive.

In modo complementare a questa strumentazione viene fortemente sostenuta la strada degli “interventi formativi” sia sul versante dell’inserimento al lavoro, attraverso la qualificazione dell’apprendistato, sia per favorire la ricollocazione al lavoro dei non occupati, tramite il “contratto di reinserimento lavorativo”, sia, infine, con la generalizzazione del diritto alla formazione per tutti i lavoratori a livello individuale, aziendale e settoriale.

La proposta intende anche arricchire le forme di tutela per le aree più deboli e marginali del mercato del lavoro attraverso l’istituzione di un “sostegno al reddito insufficiente”, l’estensione del “reddito minimo di inserimento”, il sostegno

finanziario per i giovani al fine di agevolarne il futuro professionale.

Queste modalità di intervento hanno carattere generale e, quindi, agiscono, con un passo avanti sostanziale rispetto alla condizione di chi oggi è escluso dalle tutele, a partire dalle piccole imprese.

Questo criterio di universalità prende corpo anche nella nostra ipotesi di estensione dei diritti del lavoro a tutte le condizioni lavorative facendo proprio il convincimento – come afferma Piergiovanni Alleva – “che la condizione di inferiorità economico–sociale e di debolezza contrattuale del lavoratore, che reclama le tutele ed i diritti fondamentali non è in realtà costituita dall’essere soggetto a direttive penetranti e controlli assidui sulla modalità della prestazione lavorativa, ad orari fissi e sanzioni disciplinari (e cioè la cosiddetta “etero–direzione”), bensì, ed sta qui la novità importante, dal fatto di lavorare personalmente e continuativamente in una organizzazione produttiva predisposta da altro soggetto, a quest’ultimo appartenete e nel suo specifico ed esclusivo interesse.”

Non si tratta, quindi, di individuare per i lavoratori parasubordinati uno “statuto minore” ma di coinvolgere questi ultimi nel grande processo di omogeneizzazione dei trattamenti giuridici.

Similmente si affrontano i temi dei contratti a termine e dei contratti di “associazione in partecipazione” verso i quali si costruiscono risposte per contrastare le forme di precarizzazione e le pratiche elusive.

Un altro progetto di legge affronta il tema della efficacia del processo del lavoro sia per renderlo più appropriato alla nuova realtà giuridica e sociale, sia per snellirne le procedure, sia, soprattutto, per dare effettività alla tutela del lavoratore, in particolare rispetto alle controversie sui licenziamenti, attraverso la indentificazione di tempi utili e la predisposizione di percorsi preferenziali.

L'aspetto più complesso, e che ci ha fatto discutere di più, ha riguardato la proposta di allargamento della tutela dell'Art. 18 alle piccole imprese.

La impostazione della Cgil conduce ad una estensione delle tutele per i lavoratori delle piccole imprese sia attraverso il computo di tutti i lavoratori, a prescindere dalla tipologia e modalità della prestazione, per definire la dimensione di impresa, sia attraverso, come abbiamo sottolineato prima, l'irrobustimento delle procedure di consultazione e di sostegno al reddito nei casi di crisi aziendale.

Quest'ultima è una novità assai importante poiché una delle ragioni strutturali che portavano la piccola impresa a rivendicare libertà di licenziamento corrispondeva alla dichiarata esigenza di disporre di una rapida ed efficace possibilità di adeguamento degli organici di fronte alla modifica della domanda in un contesto nel quale, solo in pochissimi casi e per prodotti di nicchia, la modesta dimensione produttiva è in grado di condizionare o governare le variabili del mercato.

Introdurre dunque, anche per l'impresa minore, criteri di sostegno per affrontare le difficoltà è la condizione indispensabile per ricondurre l'attenzione sull'aspetto centrale del "licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo".

Qui la proposta Cgil tende a rendere strutturale l'annullamento del licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo e a rafforzare le procedure per la reintegra.

In questo nuovo quadro normativo non si elude il problema dell'eventuale indisponibilità del padrone a rimettere al lavoro il dipendente ingiustamente licenziato. Lo si inquadra in un percorso di deterrenza fondato, di fronte ad una richiesta dell'Azienda di trasformare la reintegra in risarcimento, sulla automatica rinuncia ad ogni eventuale ricorso e sul vincolo imposto al giudice di definire la portata del risarcimento in funzione del "danno futuro derivante dalla perdita del posto di lavoro".

Questa impostazione sostiene, quindi, la reintegrazione come il rimedio prioritario e ottimale a fronte dell'esercizio arbitrario del padrone, ferma restando, peraltro, la plausibilità di alternative laddove, per ragioni attinenti alle peculiari dinamiche interpersonali proprie di quella dimensione d'impresa, la reintegra possa risultare non concretamente praticabile.

Rispetto a queste ultime considerazioni esiste una ampia articolazione nel fronte progressista ed anche dentro la Cgil con la esplicitazione di soluzioni alternative che consideriamo

del tutto legittime ma discutibili sia sul versante della Dottrina che su quello più specificatamente politico e sindacale, il quale deve sempre avere a mente le condizioni concrete dei rapporti produttivi, la gradualità nella evoluzione dei processi, la necessità di garantire l'effettività dei meccanismi di tutela.

Queste ed altre contraddizioni caratterizzano le dinamiche che si stanno aprendo di fronte al prossimo referendum; un referendum non voluto dalla nostra Confederazione e di cui non si sentiva il bisogno e che corre il rischio di indebolire quella vasta solidarietà popolare che la Cgil aveva saputo costruire in questi mesi intorno alla politica dei diritti.

Una prima dinamica si presenta, se così possiamo dire, da destra.

Il Governo che si unisce cerca e cercherà di utilizzare, anche con drammatizzazioni e atteggiamenti strumentali, il confronto referendario per dare consenso e legittimità alla sua controriforma sul lavoro e per rendere ancora più devastanti i propositi delineati nel "Patto per l'Italia".

Una diversa conseguenza si produce, invece, a sinistra con una divisione che rischia di mettere in discussione la sua tenuta sul tema dei licenziamenti.

Constatiamo che questo è il primo oggettivo risultato prodotto, non sappiamo dire quanto inconsapevolmente, da una scelta che ha voluto accelerare questo scontro proprio quando la Cgil già aveva previsto il dispiegamento di diverse

forme di contrasto da modulare in rapporto al completamento delle politiche controriformatrici.

Una divisione che assume caratteri ancor più preoccupanti soprattutto quando, una volta preso atto della immanenza del Referendum, porta in evidenza una dialettica che spesso astrae dal quadro concreto della situazione italiana e sottovaluta le conseguenze sociali dell'esito del voto popolare.

Spesso assistiamo ad una polemica "astrattamente politica" quasi si volesse rimuovere che in questo paese è aperto un pesante conflitto voluto per ridisegnare i poteri sociali ed attaccare i diritti dei lavoratori.

Non ci sfiora assolutamente l'idea di evocare "tradimenti" né vogliamo assecondare il vizio, pericolosamente dominante, di demonizzare le opinioni diverse dalle nostre.

No.

Siamo consapevoli che nella attuale complessa fase il referendum ha aperto problemi per tutti; che porzioni di verità si racchiudono anche in posizioni diverse da quelle assunte dalla Cgil.

Non vogliamo disconoscere legittimità e ragioni agli altri ma, nello stesso tempo, respingiamo le lezioni di buon comportamento anche quando ci provengono da autorevoli e stimati dirigenti come Bruno Trentin.

Il nostro sostegno alla proposta di Guglielmo Epifani, approvata da una grande maggioranza del Comitato Direttivo della Cgil, si fonda su due sostanziali valutazioni:

· La prima riguarda il fatto per cui nella attuale fase, caratterizzata da uno scontro assai pesante sul versante sociale (scontro che, non andrebbe mai dimenticato, è stato terreno ed elemento di coagulo per più ambiziosi progetti di riorganizzazione del profilo istituzionale e dei poteri economici del nostro Paese), l'esito del Referendum non sarà affatto neutro, sicuramente rispetto alla battaglia sui diritti e, probabilmente, anche per i rapporti politici più in generale. Chi pensa che tutto rimarrà come prima compie un errore di sottovalutazione grave, che potrà avere molte conseguenze negative.

D'altronde non è forse la parte più agguerrita e scalpitante del Governo che lascia trasparire, nonostante i tentativi che vengono prudentemente fatti per attenuarne l'impatto mediatico, come essa attenda dal referendum quella spinta per poter proseguire, più rapidamente ed incisivamente ancora, verso il completamento della controriforma del lavoro.

Se vinceranno i NO, magari in ragione della grande astensione dal voto che la quasi unanimità delle forze politiche e sociali propongono, il Governo non farà finta di niente.

Per questo noi, insieme alla Cgil, ci batteremo perché si vada a votare e si voti SI.

Lo faremo contrastando il pericolo di una discussione confusa, sostanzialmente orientata dalla tattica delle opportunità di breve periodo, con il rischio che la veduta di

insieme che, con tanta fatica e difficoltà, la Cgil era riuscita a tratteggiare risulti sbiadita con grave danno per la tenuta della nostra battaglia per i diritti.

Lo faremo con chiari e precisi orientamenti fondati sulla consapevolezza di dover governare una fase caotica e non breve.

In primo luogo avendo al centro le proposte di Legge della Cgil che dovranno essere assunte e rilanciate nel dibattito come un insieme organico di riforme e con una prospettiva di medio periodo.

In sostanza la Cgil arriva a questo appuntamento con un profilo limpido che mette in valore obiettivi e proposte frutto di un lavoro lungo, coerente e partecipato che ci ha orientato ieri e ci orienterà anche dopo il referendum. Per questo noi ci batteremo affinché l'esito referendario sia ad esse di sostegno e di impulso.

Invitiamo tutta la categoria perchè chiami i lavoratori ad esprimere un SI forte e convinto per le riforme della Cgil.

- La seconda sostanziale valutazione concerne la autonomia della Cgil.

La discussione e la decisione del Direttivo della Cgil hanno evidenziato come il cammino della Confederazione verso una forte autonomia progettuale e politica, così cocciutamente volute da Trentin e Cofferati, sia ormai elemento costituente le scelte dei Gruppi dirigenti.

Una autonomia che parte dall'essere sindacato, si fonda sulla sua specifica natura sociale la quale porta a produrre elaborazioni e scelte che possono, e talvolta devono, differenziarsi da quelle di altre forme della rappresentanza, come quelle dei Partiti.

Un processo fisiologico da conquistare ogni giorno ma che deve essere riconosciuto da tutti senza anatemi, con il rispetto e l'attenzione dovuti.

Del resto anche le articolazioni presenti nel faticoso dibattito del Comitato Direttivo si sono manifestate in modo non solo legittimo, come è del tutto ovvio, ma anche consapevole del passaggio delicato che la Confederazione sta vivendo.

Riteniamo importante segnalare anche come, di fronte ad un dibattito impegnato, trasparente, leale, possano essere arricchiti e rafforzati non solo il profilo autonomo ma l'unità stessa della Cgil.

Facciamo riferimento alla scelta di "Lavoro Società" la quale, partendo da una sua specifica posizione politica, che si era esplicitata anche in scelte non condivise dal resto dell'Organizzazione, ha prima concorso ad aprire una fase dialettica e poi ha contribuito a definire, nella discussione della Cgil, un punto di arrivo condiviso.

Quindi di fronte al deliberato del massimo organismo della Cgil ha voluto impegnarsi, senza remore, per realizzare l'obiettivo politico della Confederazione privilegiandolo rispetto ad altri percorsi che l'avevano in precedenza vista protagonista.

Ci pare proprio un bel segnale, la ratifica di un comportamento virtuoso rispetto alla necessità di governare unitariamente, in una fase difficile, vicende impegnative e complesse.

Un segnale importante ed assai utile, per l'oggi, ma che auspichiamo possa segnare anche future scadenze e future decisioni.

La Cgil, ancora una volta, è chiamata a rendersi protagonista di un passaggio cruciale della fase sociale e politica del paese; una fase caratterizzata da scontri e polemiche, perfino accuse di massimalismo tanto strumentali quanto incapaci di leggere la portata delle nostre proposte e dei nostri valori, accuse che arrivano anche al punto di prefigurare prossime sciagure economiche di fronte alla vittoria del SI.

Noi siamo convinti che anche questa intemperie passerà e ritorneranno i giorni nei quali il merito delle soluzioni, la forza della elaborazione giuridica, il realismo e la lungimiranza dell'azione contrattuale faranno premio sulla superbia di certa politica parlata cui spesso corrisponde inadeguatezza propositiva e subalternità culturale.

In quei giorni tutti noi, la Cgil, grazie anche alle scelte dure di queste settimane, saremo ancora lì ad offrire, con la intelligenza e la passione di sempre, una prospettiva di

emancipazione e di tutela ai milioni di persone che abbiamo l'onere e l'orgoglio di rappresentare.