Rileggendo Di Vittorio

Il dibattito sui livelli contrattuali: uno scoop estivo di 'Conquiste del lavoro'

E se fosse Di Vittorio a metterci d'accordo?

Sui livelli di contrattazione discutiamo dal dopoguerra, piuttosto inutilmente. Salvo qualche breve parentesi, senza grandi esiti. Nel lontano novembre 1955, Di Vittorio aprì una prospettiva in preparazione del IV Congresso della Cgil. Come dimostra l'articolo che riproduciamo quasi interamente. Quella prospettiva di indubbio valore non ha raccolto i meritati frutti. Di Vittorio, segretario generale della Cgil e autorevole parlamentare del PCI partiva da una constatazione fondamentale: la politica si regge solo sul buon senso delle persone, delle classi, dei cittadini. In specie questa condizione rimane essenziale per l'unità sindacale. Senza di esso ci si divide come conferma la storia. Per queste ragioni l'articolo va letto soprattutto ora. E' un aiuto per ricomporre i fili di un tessuto da troppo tempo lacerato. Nella concretezza di Di Vittorio come di tutti gli altri *leaders* della sua epoca riemerge una proposta che renderebbe molto facile uscire dalle secche di oggi. Vogliamo approfittarne?

Pietro Merli Brandini

(La riflessione di Di Vittorio, pubblicato in Conquiste del lavoro del 28 agosto 2009)

UNA GIUSTA POLITICA SALARIALE SE EPIFANI RILEGGESSE DI VITTORIO

Nel 1955 il segretario generale della Cgil (e autorevole parlamentare del Pci) aprì una prospettiva importante in preparazione del IV Congresso della sua Confederazione. "Il compito fondamentale che incombe ad ogni sindacato è quello di ottenere i più alti salari possibili in ogni azienda e in ogni settore tenendo conto che esistono limiti differenti da azienda a azienda dello stesso settore... Il fatto che la Cgil, sottovalutando questo processo di differenziazione, abbia continuato negli ultimi anni a limitare la sua attività salariale quasi esclusivamente alle contrattazioni nazionali di categorie e generali, è stato un grave errore". Una riflessione che sarebbe il caso di riprendere per rendere molto più facile uscire dalle secche di oggi

La base di principio d'una giusta politica salariale è data dallo stadio attuale di evoluzione del sistema capitalistico, caratterizzato dal crescente predominio dei monopoli sulla vita economica e politica della nazione. Sappiamo che i monopoli, per la loro natura, sono animati dall'unica preoccupazione di conseguire il massimo profitto, e quindi, di consolidare ed allargare i loro privilegi. Il massimo profitto dei monopoli si riduce nella duplice direzione di ridurre al minimo i costi di produzione, e soprattutto mediante lo sfruttamento più razionale o spietato della mano d'opera, e nel contenere o restringere la produzione, per mantenere elevati i prezzi di vendita.

I monopoli, dunque, conseguono lo scopo del massimo profitto, a danno dei lavoratori e dei consumatori - ossia, della collettività nazionale - e e costituiscono un ostacolo oggettivo allo sviluppo produttivo e al progresso economico sociale e civile della nazione.

In queste condizioni, la sola forza sociale oggettivamente capace di contrastare efficacemente le brame di superprofitto e di predominio economico e politico dei monopoli, e quindi d'impedire le conseguenze negative che ne derivano alla collettività nazionale, è la forza organizzata della classe operaia, e di tutti i lavoratori, manuali e intellettuali, rappresentata in primo luogo dai sindacati.

Ma per adempiere a questa loro altissima funzione sociale bisogna che i sindacati siano forti (e perciò unitari) e siano decisi a battersi anch'essi in due direzioni parallele, opposte a quelle dei monopoli, e cioè: 1) ottenere, o strappare con la lotta, le più alte retribuzioni possibili e le migliori condizioni di lavoro, per tutti i lavoratori; 2) promuovere, o associarsi ad ogni movimento popolare volto ad ottenere le maggiori riduzioni possibili dei prezzi di vendita alla base, essendo questa la condizione necessaria per allargare il mercato interno, per ravvivare il commercio, per stimolare una sempre maggiore produzione e occupazione, per garantire un crescente progresso economico e sociale al nostro popolo.

Se parliamo di *"più alte retribuzioni possibili"*, gli è perché riconosciamo che alle richieste di miglioramenti salariali ci sono dei *limiti*. Questi limiti non derivano soltanto dai rapporti di forza che si determinano di volta in volta, tra padronato e lavoratori organizzati. I limiti derivano anche dalle condizioni economiche oggettive del dato settore di lavoro, del dato complesso o azienda. Del resto, condizioni economiche oggettive e rapporti di forza, s'influenzano spesso reciprocamente. I lavoratori sono gente pratica e di buon senso. Essi non si mettono facilmente ad inseguire chimere; essi si battono soltanto per rivendicazioni che corrispondono ai loro bisogni più sentiti e nella misura che questi siano realizzabili. Un sindacato che non tenga conto di questi limiti e che voglia rincarare la dose, si pone fuori dalla realtà, degenera nella demagogia e va a battere la testa contro il muro.

Queste considerazioni non sono nuove, ma le ripetiamo per maggiore chiarezza e anche perché ci permettono di respingere con disprezzo le insulse accuse di "sabotaggio della produzione", che il grande padronato rivolge ai nostri sindacati.

Una giusta politica salariale, dunque, si compendia nel compito fondamentale che incombe ad ogni sindacato: quello di ottenere i più alti salari possibili in ogni azienda, in ogni complesso, in ogni settore, tenendo conto dei limiti oggettivi e soggettivi già accennati. Ma questi limiti sono sempre più differenti da azienda a azienda dello stesso settore. Il progresso tecnico e la crescente concentrazione monopolistica dei mezzi di produzione, accentuano continuamente queste differenze, determinando condizioni di vita e di lavoro estremamente differenziate fra vari gruppi di operai, anche in seno alla stessa azienda.

Il fatto che la Cgil, sottovalutando questo processo di differenziazione, abbia continuato negli ultimi anni a limitare la sua attività salariale quasi esclusivamente alle contrattazioni nazionali di categorie e generali, è stato un grave errore. Questa fu la conclusione principale alla quale giunse il CD dopo l'esame critico e autocritico dell'attività confederale, fatto nello scorso aprile.

La situazione oggettiva, dunque, ci obbliga a far centro della politica salariale la fabbrica, l'azienda. Il che non significa affatto che dobbiamo trascurare i contratti nazionali di categorie. Dobbiamo, invece, mettere in pratica un concetto che abbiamo sempre sostenuto, in contraddittori con la Confindustria; e cioè che i salari fissati nei contratti nazionali rappresentano un minimo inderogabile di miglioramenti in sede aziendale e in dati ambiti territoriali, secondo le possibilità concrete.

La Confindustria si è sempre opposta risolutamente a questa soluzione di saggezza, preferendo una politica salariale che corrisponde agli interessi particolari dei grandi monopoli. Infatti, se i salari sono assolutamente eguali per tutte le aziende d'un settore, e il livello di questi salari deve tener conto dei limiti oggettivi imposti dalle piccole e medie aziende in condizioni meno favorevoli, è chiaro che ciò permette alle aziende meglio attrezzate dei grandi industriali di realizzare *sacche* enormi di superprofitti. Il che è ingiusto, antieconomico e antisociale.

Pur realizzando alti superprofitti, i grandi industriali resistono violentemente ad ogni richiesta di miglioramenti salariali. Essi preferiscono "elargire" ai lavoratori una piccola parte di questi superprofitti, in varie forme di interessato paternalismo, attribuendosi a buon mercato il titolo di "benefattori". No, signori: i lavoratori non vogliono che il loro lavoro venga parzialmente retribuito in forma di *beneficenza*; essi esigono il *diritto* a una giusta retribuzione, mediante una più giusta ripartizione dei redditi prodotti col loro lavoro!

La politica salariale centrata nell'azienda deve permettere ai sindacati di realizzare una rivendicazione operaia divenuta urgente e fondamentale, indicata dai temi proposti alla discussione precongressuale: quella di sottrarre all'arbitrio esclusivo del padrone la fissazione dei prezzi di cottimo, dei tagli dei tempi e delle altre forme di retribuzione a incentivo, che costituiscono la parte determinante del livello salariale. Tutte le forme di retribuzione del lavoro debbono essere oggetto di contrattazione tra il padrone e i sindacati, o la Commissione interna, secondo i casi.

Naturalmente, questa impostazione della politica salariale non deve avere le conseguenze di frazionare e di slegare l'azione sindacale dei lavoratori. Le rivendicazioni aziendali si collegano alla rivendicazione generale di conseguire dovunque una più giusta ripartizione dei redditi di lavoro e di garantire a tutti i lavoratori dei vari settori un minimo di salario sufficiente. L'azione sindacale in sede aziendale, pertanto, dovrà essere coordinata dalle Federazioni di categoria e dalla CGIL e legata agli obiettivi del movimento sindacale, di cui ci occuperemo in prossimi articoli.

(Giuseppe Di Vittorio In difesa della Repubblica e della democrazia Antologia di scritti 1951-1957 Fondazione G. Di Vittorio pag. 330-333)