

Intervista a Bruno Trentin

# UN PATTO DI PROGRAMMA

di Renato D'Agostini

Le proposte del segretario generale per costruire una nuova, stabile, maggioranza nella Cgil

**L**a proposta di Bruno Trentin di dare il via allo scioglimento della componente comunista nella Cgil ha sorpreso il mondo sindacale, che non ha lesinato consensi, ma non ha fatto mancare richieste di chiarimento, domande sull'immediato futuro della Cgil, precisazioni sul rapporto con quanto avviene in casa comunista, approfondimenti sul nesso tra programma e governo dell'organizzazione.

Proviamo a girare alcune di queste domande direttamente al segretario generale della Cgil. Cominciamo dalla convocazione della componente comunista a Roma all'Hotel Jolly per discutere della «proposta Trentin» e del «programma riformatore». Che rapporto c'è tra la proposta di scioglimento della componente e il rilancio del programma della Cgil?

**Trentin:** La proposta di una graduale dissoluzione della componente di unità sindacale, nella quale si riconoscono gli aderenti al partito comunista, serve a rendere credibile il rilancio nella Cgil, nella sinistra italiana — e quindi anche nel partito comunista — di un confronto ideale e politico sulle opzioni programmatiche che il movimento sindacale e le forze della sinistra dovranno compiere nel nuovo scenario di fine secolo.

**RS:** *Un comune patrimonio di valori, si dice, è possibile; il problema è come costruire una maggioranza con regole nuove.*

**Trentin:** Si è sempre pensato, e molte delle obiezioni alla mia proposta ripercorrono questa strada, che un'organizzazione come la Cgil (ma il discorso vale anche per i partiti)



Bruno Trentin

debba far riferimento a grandi opzioni ideali e poi essere sufficientemente libera nella condotta quotidiana (libera magari anche nell'interpretare la coerenza tra questa e le grandi opzioni ideali). Questo schema, questa concezione mi pare siano messi in crisi dai rivolgimenti profondi che stanno avvenendo in Europa. È allora difficile pensare di ricostruire un'unità o una maggioranza governante nella Cgil sulla base di valori ideali che siano oggetto di profondi ripensamenti in ognuno di noi e in tutte le grandi organizzazioni democratiche della sinistra in Italia e in Europa.

Per questa ragione ho voluto lanciare provocatoriamente un confronto sul programma e cioè su una serie di obiettivi vincolanti dell'azione quotidiana. Questo è per me il solo modo possibile, non mistificante, di definire sulla base delle scelte che vanno concretamente compiute anche regole di comportamento, valori etici che finiranno per delineare ulteriormente la natura del sindacato.

Partire dal programma e non dai valori, partire dalla coerenza fra programma e condotta quotidiana e non da un'astratta etica sindacale, mi sembra sia non tanto la strada migliore, ma quella obbligata. Proprio per rendere credibile il rilancio di una simile proposta bisognava dimostrare che almeno la componente di maggioranza poteva trarne tutte le implicazioni, come quella di dissolversi progressivamente e di partecipare, senza alcuna identità preconstituita di militanza partitica, a questa discussione.

**RS:** *Si obietta che la proposta sia eccessivamente attenta ai problemi aperti nel Pci.*

**Trentin:** Sicuramente c'è un rapporto, anche se in seconda linea. Sono convinto della necessità che un soggetto politico come il Pci debba rimanere all'altezza del ruolo che ha svolto in passato. C'è la convinzione, e credo non sia solo nostra, che una rottura nel partito comunista rappresenterebbe una sconfitta per l'intera sinistra e per il movimento sindacale, soprattutto poi se dovesse avvenire su basi ideologiche, su opposte premesse di valore che richiedono tutte di essere ridiscusse attraverso una lunga ricerca comune.

Ecco, abbiamo voluto come componente comunista lanciare un messaggio dando noi per primi un esempio: un'unità delle diverse culture presenti nel Pci è possibile solo su opzioni programmatiche che possono essere, certo, frutto del voto di maggioranze e minoranze assolutamente articolate su questo o quel punto del programma.

**RS:** *Non c'è il rischio che il programma diventi proprio quello che temi: una serie*



*di premesse di valore, un nuovo cappello ideologico?*

**Trentin:** Non penso affatto di sostituire al monolitismo ideologico un monolitismo di programma. Al contrario, credo che attraverso il programma sia possibile configurare una larga maggioranza capace di gestire, nella trasparenza, una politica di riforma e di trasformazione. Questo è il senso dell'analogia, e qui si ferma, tra le vicende del Pci e quelle di un sindacato come la Cgil. Si tratta di un'analogia metodologica per l'individuazione, in una fase come quella che attraversiamo, delle basi comuni della convivenza. Credo che questa analogia debba essere esplicita e non nascosta perché proprio l'esperienza travagliata che abbiamo vissuto nella Cgil in tutti questi anni, malgrado tutto, dimostra che diverse culture possono convivere e condividere un progetto.

**RS:** *Proprio per questo, secondo alcuni, non vanno stravolte le regole del gioco. Non sarebbe più opportuno distinguere tra processo programmatico e governo dell'organizzazione?*

**Trentin:** Questa distinzione non è esatta. Vi può essere un'organizzazione che, per lo statuto che si è data, per le regole democratiche che si impone, per i comportamenti reali, può consentire a quanti non condividono il programma di battersi per cambiarlo e comunque di sentirsi garantiti nei loro interessi, nella loro condizione. Il patto di programma non è per me, lo ripeto, un patto totalizzante, non presuppone l'accordo di tutti su tutto. Possiamo benissimo immaginare che un programma costruito per singoli punti da voti di maggioranza e da voti di minoranza riesca a far emergere una maggioranza stabile che sancisca un patto di governo della Cgil. Insisto, perché altrimenti rischiamo di identificare di nuovo il programma con una serie di opzioni ideologiche che vogliono dire sempre poco e che lasciano liberi i gruppi dirigenti di interpretarlo come vogliono. Un programma fatto non di sole opzioni ideali a priori, ma di una serie di scelte concrete, facilmente verificabili nella pratica: questo è il salto da fare.

**RS:** *È possibile qualche esempio?*

**Trentin:** Certo, supponiamo di scegliere, e io credo debba essere la scelta prioritaria di un'organizzazione come la Cgil, l'obiettivo dell'autorealizzazione nel lavoro, *questo obiettivo*, e non quello altrettanto legittimo della massima remunerazione. Una volta che lo si è assunto, è necessario definire i modi concreti in cui può essere realizzato (anche se penso che non sarà mai realizzato completamente). Il che vuol dire passare da una priorità generale alla definizione di priorità ben concrete sulle forme possibili e praticabili di trasformazione, di umanizzazione dell'organizzazione del lavoro.

Che cosa implica? Intanto richiede un'assoluta coerenza delle rivendicazioni contrattuali (almeno quelle che propone la Cgil) con questo obiettivo. Vuol dire ripensare la politica salariale, quella del tempo di lavoro, la difesa delle condizioni di lavoro in rapporto a questo obiettivo, se effettivamente viene considerato prioritario. Si introduce così un vincolo alla condotta dei gruppi dirigenti che fossero chiamati ad

## ITALIA

attuare, sia pure gradualmente, un programma del genere e vi sono delle coerenze da rispettare fra un obiettivo di questa natura e aspetti importanti dell'iniziativa del sindacato che vanno in ogni caso rivisitati: non può essere una qualsiasi struttura della contrattazione sindacale a privilegiare una strategia che favorisca l'autorealizzazione della gente nel proprio lavoro. Una struttura contrattuale che fosse nelle sue scadenze periodiche, nei suoi livelli, prevalentemente centrata sulla ripartizione retributiva potrebbe essere assolutamente antitetica e negare ogni spazio a una politica di questo genere. Ecco profilarsi un altro vincolo per la condotta del sindacato. E potremmo fare altri esempi.

esempio, e non soltanto ai benefici dell'impresa.

È facile vedere come, partendo da opzioni, priorità programmatiche, sia possibile definire scelte che stringano sempre più da vicino la condotta quotidiana del sindacato e da lì risalire a regole di convivenza nell'organizzazione, ai valori, ai principi etici, a una nuova deontologia del sindacato.

**RS:** *Si tratta di un ritorno alle radici: definire oggi, come fu fatto allora, i diritti, gli strumenti, le forme della democrazia dal punto di vista del lavoro e cioè di quel pezzo della società che è rimasto ai margini della costruzione democratica.*

**Trentin:** Si arriva a questo. Con un'enorme differenza: che alle origini alcune grandi opzioni ideali, il socialismo, l'emancipazione del lavoro,

fonda di valori, oltre che una crisi obiettiva di fronte agli elementi di diversità presenti nel mondo del lavoro. Quindi, un ritorno alle origini, ma con altri punti di partenza.

**RS:** *Procedere in questo modo aiuta o complica il mantenimento di un'unità interna della Cgil e il rapporto con le altre confederazioni?*

**Trentin:** Credo che aiuti perché demistifica una necessaria discussione politica e la ricerca culturale sul fronte dell'azione rivendicativa. Oggi l'unità è impacciata, se si pensa bene, da un lato dal sopravvivere di vecchie premesse di valore ormai totalmente indimostrabili e quindi dal richiamo (quando serve, si potrebbe dire con malizia) a pregiudiziali di carattere ideologico e dall'altro lato da conflitti che sorgono sempre più per la condotta quotidiana del sindacato. Vi è una dicotomia che diventa una specie di schizofrenia conflittuale fra la cultura dei principi, delle grandi premesse ideologiche, e la cultura del conflitto che evidentemente è anch'essa attraversata da contraddizioni profonde, di valori che non appaiono più come tali. Bisogna laicizzare il confronto, cominciare a chiamare pane il pane, senza scomodare grandi principi e grandi parole. Cosa vuol dire discutere, dividerci su chi crede o non crede alla politica dei redditi, alla democrazia economica, all'autonomia del sindacato quando queste parole non hanno riscontro in scelte precise, in priorità coerenti e quindi in comportamenti quotidiani assolutamente rigorosi?

**RS:** *Accanto allo scontro sui grandi temi c'è quello sulle miserie quotidiane della politica, sindacale e no. Perché il metodo che proponi dovrebbe risolvere più di quanto non possa un patto tra partiti?*

**Trentin:** Perché si introduce un elemento di profonda trasparenza e la trasparenza è necessaria per il movimento sindacale, imprescindibile, per poter gestire i compromessi che fanno parte della nostra vita quotidiana. L'unità, per fare ancora un esempio, è un valore in sé per l'organizzazione sindacale (non è ideologia, ma una deduzione dall'esperienza pratica) e noi, come Cgil, abbiamo già compiuto questa scelta programmatica precludendoci tutta una serie di comportamenti che invece vengono non solo praticati, ma



**RS:** *Si potrebbe continuare con il tema della democrazia economica.*

**Trentin:** Si parla molto di democrazia economica; non c'è forza sociale o politica che non assuma questo come slogan. Si sa che la democrazia economica abbraccia decine di esperienze, di modelli fra loro diversi, se non alternativi. Quando affermiamo una determinata priorità, come quella dell'autorealizzazione o dell'umanizzazione del lavoro, diciamo anche che essa viene prima, che essa è il fine della democrazia economica. Allora si tratta di privilegiare quelle forme di democrazia economica che comportano una partecipazione alle decisioni, per

ro, sorreggevano questa ricerca. L'obiettivo del socialismo in gran parte del movimento sindacale dell'Europa occidentale — non era una finzione — ha permeato quel concetto di solidarietà sul quale si è costruito il sindacato. Oggi sappiamo laicamente che questi grandi ideali, che probabilmente si ricostruiranno, non sono più il punto di partenza, il dato acquisito dal quale muovere. Sappiamo invece che bisogna ricostruire insieme degli obiettivi e delle pratiche che ridiano senso e credibilità a un'azione solidale dei lavoratori nel sindacato. Nuovi contenuti, nuova credibilità a questa solidarietà che oggi attraversa una crisi pro-

assunti come valore da altre organizzazioni. Ma se l'unità è un valore in sé, si tratta di realizzarlo anche attraverso mediazioni, compromessi, con posizioni diverse da quelle della Cgil. Le «miserie quotidiane», che sono il governo della Cgil, della politica unitaria, per non essere perdenti nel confronto con l'insieme del movimento sindacale, nel confronto del sindacato con i suoi interlocutori e i suoi antagonisti (non ho paura di questa parola che corrisponde purtroppo alla realtà), occorre che si traducano in compromessi espliciti e trasparenti, non offuscati da ideologie consuete, da processi alle intenzioni o dalle faide personali. Questo è il rischio che abbiamo di fronte. Discutiamo pure per vedere se abbiamo le stesse idee in materia di democrazia economica, se parliamo delle stesse cose, dopodiché tra posizioni diverse si possono trovare compromessi e mediazioni assolutamente trasparenti perché risulterà chiaro cosa si acquisisce e a cosa si rinuncia. Credo ci sia bisogno di un bagno di verità, fuori dalle ideologie, per ristabilire un rapporto — non vorrei sembrare cinico — tra la pratica e i valori anche modesti ai quali ci si riferisce.

**RS:** Intanto, se verrà deciso il dissolvimento della componente comunista, si dovrà gestire la transizione.

**Trentin:** La gestione del periodo di transizione la vedo affidata all'unità dell'attuale gruppo dirigente della Cgil nel promuovere la ricerca sul piano programmatico per individuare le basi minime di un governo duraturo. Questo non vuol dire distinguere tra chi aderisce a occhi chiusi a un determinato programma e chi lo avversa, ma tra chi si riconosce in quello che ho chiamato il patto di programma e chi invece, pur militando nella Cgil, non vi si riconosce.

Si tratta poi di costruire da qui al congresso le regole che possano assicurare, nel congresso stesso e dopo, un governo stabile e una convivenza di diverse culture, di diverse opzioni nella maggioranza e nell'opposizione, un governo di tutte le forze che militano nella Cgil. Questo vuol dire indicare delle regole che vincolino la Cgil al rispetto di determinate decisioni, stabilire concretamente gli spazi e i limiti del diritto al dissenso

e alla differenziazione, stabilire anche le regole attraverso le quali in ogni decisione siano salvaguardati i diritti delle minoranze.

Questo significa anche definire le regole per eleggere i gruppi dirigenti e qui vi è una difficile composizione da trovare tra due esigenze fondamentali: il diritto degli iscritti a eleggere dirigenti sulla base delle proprie opzioni programmatiche e, in secondo luogo, il diritto a giudicare e quindi anche eleggere i dirigenti sulla base di quelle che si ritenga siano le capacità e le attitudini a realizzare un determinato programma. Non sono cose che si risolvono in un giorno se si aggiunge il vincolo di salvaguardare comunque la presenza e la rappresentatività di culture o di esperienze che risultassero minoritarie. Tutto dipende dal comune sentire che si determinerà nel gruppo dirigente nazionale e poi nei congressi della Cgil.

**RS:** E se si scioglie solo la componente maggioritaria?

**Trentin:** Non è stata posta alcuna condizione al dissolvimento della componente di unità sindacale. Siamo consapevoli che le altre componenti, almeno per un certo periodo, possono restare integre nelle loro possibilità di decisione, di cooptazione dei gruppi dirigenti che le rappresentano. È un rischio che bisogna correre consapevolmente. Noi intendiamo inibirci la possibilità di procedere ulteriormente alla cooptazione dei gruppi dirigenti da parte di una componente, la quale finisce per essere autodesignata, perché non ci sono elezioni degli organismi rappresentativi delle componenti. Avremo l'opportunità di vedere militanti o dirigenti che non godono di una candidatura privilegiata essere l'oggetto anche di una politica selettiva da parte di elettori che non accettano le stesse regole. Evidentemente le cose cambierebbero se si trovasse, e mi auguro che si trovi, un punto di vista comune su nuove regole per la formazione dei gruppi dirigenti fra tutte le componenti storiche che hanno dato vita alla Cgil. Per esempio riconoscendo uno spazio alle componenti storiche e creandone uno nuovo, con forme di elezione meno guidate, meno vincolate alla totalità

degli iscritti; questa può essere una strada da percorrere.

Sono tutte ipotesi che, proprio per aver abbandonato pregiudiziali ideologiche e premesse di valore, puntano a un governo stabile, a forme stabili di convivenza democratica all'interno della Cgil. Non è certo nelle mie intenzioni, come qualcuno sembra temere, un governo della Cgil che cambierebbe a ogni stormir di fronda, a ogni cambiamento di maggioranza su questo o su quel punto. Credo alla possibilità di formare una nuova maggioranza su un patto di programma che vada ben al di là di una legislatura, di un passaggio da un congresso all'altro. Anche se nella realizzazione quotidiana del programma vi possono essere maggioranze e minoranze diverse non potrà essere messa in questione la continuità del governo della Cgil.

**RS:** Nel programma ci sarà un sindacato per l'alternativa o un sindacato per l'alternanza?

**Trentin:** Né l'uno né l'altro, se non nel senso che un sindacato che assume la democrazia e le sue regole non come mezzo ma come fine della sua azione nel campo sociale non può non assumere il diritto all'alternanza come fondamentale nella Cgil e tanto più nello Stato democratico nel quale viviamo. Ma, detto questo, credo che l'obiettivo di un sindacato autonomo, soggetto politico, debba essere quello di stabilire obiettivi di trasformazione, di riforma nella società civile. Di volta in volta questi obiettivi possono essere realizzati attraverso un'iniziativa alternativa delle forze di sinistra ma anche con momenti di alternanza delle stesse maggioranze di governo. Se c'è un dato che dobbiamo privilegiare come sindacato dell'autonomia e dell'unità è appunto il riferimento a contenuti precisi e a obiettivi precisi: un sindacato non può non fare un'alleanza col diavolo per realizzare obiettivi che gli sono propri...

**RS:** ...ma non è detto che il diavolo sia sempre lo stesso...

**Trentin:** No, assolutamente, come non è detto che il Buon Dio abbia sempre ragione. In questo senso il modello del sindacato amico di un governo di sinistra e di un sindacato all'opposizione di un governo conservatore è veramente entrato in crisi. ●