

ATTIVI UNITARI CGIL CISL UIL

Auditorium - Via Rieti 14.1.2016

Relazione di Gigi Petteni

Segretario Confederale Cisl

IL VALORE DELL'INTESA UNITARIA PER LA DEMOCRAZIA

Senza trionfalismi e senza scomodare richiami alla storia, va detto che l'incontro di oggi ha una grande importanza. Abbiamo raggiunto un'intesa unitaria su una proposta che riguarda non solo un modello contrattuale da aggiornare, ma più complessivamente un progetto per la costruzione di un moderno sistema di relazioni industriali. Una proposta che può completare il percorso fatto con gli accordi sulla rappresentanza e dare una nuova prospettiva al ruolo del sindacato confederale nel nostro paese.

Le regole sono, infatti, un caposaldo della nostra proposta e la partecipazione rappresenta – insieme alla contrattazione – uno dei tre pilastri su cui dare prospettiva al ruolo del lavoro nel rilancio dello sviluppo economico e sociale del nostro paese.

Il primo obiettivo è per noi quello di dare una copertura contrattuale ad ogni lavoratore del nostro paese: in qualunque settore della produzione o dei servizi, nel privato, nel pubblico, nelle grandi, nelle piccole o piccolissime imprese e qualunque sia il ruolo o la mansione.

Siamo convinti che questa proposta possa non soltanto rilanciare il ruolo del sindacato, ma, più in generale, quello delle parti sociali e dare ossigeno al tessuto democratico del nostro paese che ha bisogno della presenza e dell'iniziativa dei corpi intermedi della società.

Noi crediamo in un modello di democrazia diffusa che dà voce alla gente, ai lavoratori e alle lavoratrici in migliaia e migliaia di aziende e territori. L'esercizio della contrattazione, l'approvazione degli accordi, l'elezione delle rappresentanze sindacali sono fatti ordinari per la vita

del sindacato ma di straordinaria manifestazione di democrazia diffusa e consapevole il cui appannamento equivarrebbe ad un abbassamento dell'asticella della democrazia nel nostro paese.

I più volte annunciati interventi per legge sulla contrattazione, sui salari e sulla rappresentanza avrebbero un effetto negativo sul potenziale di democrazia di cui è portatore il mondo del lavoro.

L'invasività della legge nel pubblico impiego è un dato sempre meno accettabile e da contrastare.

La proposta unitaria sul sistema di relazioni industriali vuole essere anche questo: la dimostrazione di vitalità, di capacità di proposta e di assunzione di responsabilità su temi che fanno parte del nostro patrimonio di esperienza e di iniziativa.

Questo non vuole assolutamente significare una chiusura a riccio nella nostra roccaforte. Nella nostra proposta affrontiamo anche – e questo per noi della CISL è un passaggio delicato rispetto alla nostra storia – la prospettiva di un rapporto diverso tra legge e contrattazione in un'ottica di possibile interazione.

Ma questa possibile prospettiva non configura nessuna abdicazione di ruolo delle parti sociali e del sindacato in particolare. Si muove piuttosto in una logica di sostegno, di supporto, di estensione, di rafforzamento di norme e di regole autonomamente definite tra le parti sociali e a cui la legge può utilmente – in alcuni casi – conferire quella valenza universale di cui solo la legge ha titolo.

Può essere questo il caso per rendere agibili alcune parti degli accordi sulla rappresentanza o per rendere i minimi salariali definiti dai contratti nazionali un riferimento univoco in alternativa al salario minimo di legge. Del resto noi stessi abbiamo già richiesto l'intervento della legge per la detassazione a sostegno della contrattazione per la produttività ed abbiamo maturato la convinzione che per sostenere la partecipazione strategica nelle imprese serva un supporto legislativo.

L'APPROCCIO PER COSTRUIRE L'INTESA UNITARIA

L'intesa unitaria rappresenta certamente un approdo di mediazione tra approcci e culture diverse e non omologabili: per fortuna non omologabili! Le diverse culture sono esse stesse un patrimonio positivo per la democrazia soprattutto se partendo da queste diversità sappiamo cogliere la ricerca della sintesi.

Ma non è la mediazione l'aspetto fondamentale di questa proposta! E' piuttosto la consapevolezza di avere l'onere di una proposta; la volontà di giocare una partita

non solo sul terreno degli altri; la necessità di uscire da una situazione difensiva e di rimessa per assumere un protagonismo diretto.

Questo diverso tipo di approccio si è respirato da subito nel momento in cui nel gruppo di lavoro di CGIL CISL UIL ci siamo confrontati per arrivare a questa proposta. E questo approccio ci ha accompagnato per tutto il percorso.

Non abbiamo fatto sventolare bandiere di organizzazione ma gestito un confronto sulle idee.

Una parte dei commentatori ci sembra piuttosto distratta rispetto al merito ed al significato autentico delle nostre proposte e si attarda con le congetture dietrologiche su chi ha vinto o chi ha perso, su chi ha più marcato il territorio con la propria identità o su presunti nuovi assi politico-culturali di convergenza: non è questo che ci interessa e non è stata questa la nostra bussola di orientamento.

Se ci mettiamo a cercare quanto c'è di ciascuno di noi nel documento, partiamo col piede sbagliato. Per quanto mi riguarda spero che ci sia uno 0,1% in più degli altri perché l'intesa unitaria costituisce un valore aggiunto.

Non siamo qui per fare un processo storico a quello che è successo dal 1984 al 2009 passando per il 1993 ed altri momenti topici. Siamo qui per guardare al futuro, anzi per cercare di costruirne un pezzo!

Oggi stesso se, come ci auguriamo, i direttivi ci daranno il via libera spediremo questa proposta a tutte le nostre controparti ed al governo stesso, pronti ad aprire il confronto sul merito e non sulle congetture.

LA CONTRATTAZIONE

Con questa proposta ci auguriamo che finisca finalmente un altro balletto: quello che arbitrariamente classifica detrattori e sostenitori del contratto nazionale.

Non a caso parliamo di **sistema** di relazioni industriali. Proprio perché l'approccio alla contrattazione non può che essere in chiave di sistema. Il necessario spazio di soluzioni ad hoc che va dato alla contrattazione di secondo livello non può avvenire in una logica di smembramento e di atomizzazione del sistema contrattuale (come in parte avrebbe potuto provocare il famoso articolo 8). Questo avrebbe rischiato di tradursi in dumping contrattuale per i lavoratori ed in forme di concorrenza sleale tra le imprese.

Il contratto nazionale deve consolidare il proprio ruolo di riferimento principale di regolazione dei rapporti di lavoro su normative di base comuni per tutti i lavoratori del settore e deve accrescere il proprio ruolo di governance, di regolazione, di indirizzo del sistema di relazioni a livello di categoria, ma non in una logica di imbrigliamento. Da una concezione di contratto nazionale che chiude tutti gli spazi di contrattazione esaurendoli nella propria funzione regolatoria, occorre passare ad un'idea di contratto nazionale che apre nuovi spazi di contrattazione promuovendo il secondo livello.

La crescita – in volume e qualità – della contrattazione decentrata è la scommessa mancata delle precedenti riforme del modello contrattuale. Una scommessa che non è più consentito perdere!

Il potenziamento quantitativo e qualitativo della contrattazione di secondo livello assume, infatti, una valenza strategica rispetto alla necessità di un rilancio della produttività e della competitività delle nostre imprese che passi per la valorizzazione del lavoro, per la capacità di costruire soluzioni “su misura” in relazione alle caratteristiche dei singoli contesti. Organizzazione del lavoro, sistemi di flessibilità, tecnologie, esposizione al mercato, valorizzazione intelligente delle professionalità non sono coniugabili in modo indifferenziato ma richiedono proposte basate sulla conoscenza dei singoli contesti. Un'impostazione che vale in ogni ambito sia esso pubblico o privato.

Per questo occorre uscire dalla logica delle deroghe come fatto emergenziale e passare ad un trasferimento regolato di competenze alla contrattazione di secondo livello. Un progetto di politica contrattuale che richiede un grande investimento ed una grande valorizzazione rispetto al ruolo dei delegati: i soggetti che - più di ogni altro – sono in grado di valorizzare l'esperienza e la conoscenza dei lavoratori per innovare il modo di lavorare in azienda rendendolo più umano, più gratificante per le persone e più orientato alla competitività delle imprese.

Non c'è dubbio che tutto questo si realizza non solo e non tanto con aggiustamenti di ingegneria contrattuale ma anche e soprattutto con un salto in avanti di tipo culturale.

Un salto che riguarda sia noi come sindacato che le imprese ed il management.

Per questo nella nostra proposta diamo risalto alla formazione e proponiamo la sperimentazione di iniziative di formazione congiunta per delegati e management aziendale.

Siamo convinti che un processo negoziale possa essere tanto più virtuoso quanto più basato su livelli di conoscenza comuni, oggettivi e condivisi.

Una sorta di “pari opportunità della conoscenza” messo a servizio di moderne relazioni industriali in cui il negoziato di posizione lascia il passo al negoziato di merito.

Essenziale per l’allargamento della contrattazione di secondo livello abbattere il veto pregiudiziale di qualche organizzazione datoriale rispetto alla contrattazione territoriale. E’ questa una proposta forte della nostra impostazione unitaria.

Una contrattazione territoriale che noi proponiamo di poter declinare non soltanto lungo i confini canonici della geografia istituzionale (le regioni, le province) ma anche lungo i confini reali della dislocazione delle imprese: i settori, i distretti, le filiere.

L’acquisizione in questi termini della praticabilità della contrattazione territoriale rappresenta per noi uno dei punti di qualità all’interno dell’obiettivo prioritario del rafforzamento del secondo livello di contrattazione.

E’ all’interno di questo orizzonte che è possibile realizzare il necessario salto di qualità che deve vedere la contrattazione volano di competitività e di promozione del valore del lavoro. Un lavoro troppo a lungo considerato quasi esclusivamente come fattore di costo (tutti ricordiamo la lunga serie degli accordi sul “costo del lavoro”) piuttosto che come risorsa. Ma le imprese che guardano avanti (e gli ultimi rapporti sulla competitività dell’ISTAT confermano questa tesi) e le stesse teorie sviluppate nell’ambito dell’Unione Europea vedono proprio nell’investimento sulla risorsa umana il vero fattore vincente di competitività.

La qualità del lavoro è , infatti, direttamente connessa alla qualità delle produzioni e dei servizi che si immettono sul mercato.

E’ in questo quadro che prende senso, valore e prospettiva la nostra proposta di trasferimento di competenze al secondo livello di contrattazione all’interno di un sistema di governance regolato e orientato dal contratto nazionale.

L’esigenza di innovazione contrattuale non deve naturalmente identificarsi in una sorta abbagliamento da nuovismo.

Occorre, infatti, mantenere ben saldi alcuni valori di riferimento da presidiare. E', ad esempio, assolutamente intollerabile che – a fronte di un progresso tecnologico imponente – si debba ancora scontare la piaga degli incidenti sul lavoro, spesso addirittura in tendenza di crescita. Le condizioni di lavoro restano – e la sicurezza in particolare –, quindi, una priorità per la contrattazione a tutti i livelli e, più in generale, per l'iniziativa del sindacato anche rispetto all'iniziativa delle istituzioni. Allo stesso modo la contrattazione deve rappresentare sempre più strumento di inclusione del lavoro frammentato.

In questo quadro pari rilevanza assumono i nostri obiettivi di ricondurre alla contrattazione i rimandi previsti dalla legge su: apprendistato, disciplina delle collaborazioni, part-time, contratti a termine, somministrazione e lavoro stagionale; nonché le procedure in materia di licenziamenti economici collettivi (procedura ex art.3 L.223) e nei casi di licenziamenti disciplinari, per aggiornarli secondo il principio della proporzionalità tra mancanza e sanzione.

Parimenti di rilievo strategico resta il tema della gestione delle crisi aziendali e degli appalti su cui abbiamo già avuto importanti momenti di elaborazione unitaria.

Sono temi il cui significato si salda con le iniziative unitarie di dicembre sulla flessibilità previdenziale, al pari del rilancio delle adesioni per via contrattuale alla previdenza completa e dell'utilizzo delle risorse per generare crescita sostenibile.

LA QUESTIONE SALARIALE

In prima istanza, occorre notare che dalla crisi non siamo ancora completamente fuori. Anzi non si possono escludere possibili ricadute. La crisi "che non finisce" segnala in ogni caso le difficoltà di un ritorno alla normalità. Anche prima della crisi finanziaria 2008, i tassi di crescita di gran parte delle economie occidentali erano deludenti rispetto al passato e niente suggerisce che il mondo industrializzato possa crescere molto nei prossimi anni. Ciò che si prospetta è uno scenario nei paesi occidentali e particolarmente in Europa caratterizzato da una ripresa debole, oltre che incerta e instabile, e soprattutto non in grado di curare spontaneamente le ferite occupazionali e distributive lasciateci in eredità dalla crisi.

Il secondo elemento è la deflazione, che differenzia radicalmente il nostro momento storico dai contesti storici dei precedenti Accordi. Oggi, il 2015 si chiude con un tasso di inflazione prossimo allo zero negli USA, nell'Eurozona ed in Italia. La caduta dei prezzi può determinare il rinvio delle decisioni di investimento e della spesa per consumi, nell'attesa che scendano ulteriormente, innescando una tendenza alla stagnazione o alla recessione che si autoalimenta e si avvia su se stessa con gravissime ricadute sull'occupazione, sul reddito, sul futuro del lavoro.

Il **terzo fattore** che una riflessione strategica deve valutare è l'orizzonte temporale di medio-lungo periodo della tendenza deflativa globale. Molti indicatori internazionali ci dicono che non sarà breve. Sono gli stessi che hanno prodotto il crollo delle borse mondiali nei primi dieci giorni del 2016.

Da circa mezzo secolo il salario del contratto nazionale è – in un modo o nell'altro – legato all'inflazione. Lo è stato fino a tutti gli anni 80 attraverso la scala mobile, poi con l'inflazione programmata, in tempi più recenti con l'inflazione attesa o prevista.

Oggi siamo ormai da tempo in presenza di inflazione prossima allo zero o, addirittura, con tendenza alla deflazione. Il ragionamento sul salario non può prescindere da un contesto profondamente diverso da quello nel quale affrontammo, il problema nel passato, ad esempio con l'accordo del 23 luglio del 1993. Dobbiamo avere consapevolezza che è un passato che non c'è più.

Vi è un'analisi convergente sui limiti delle politiche di austerità sostenute dalla Troika e da alcuni governi nazionali, così come sul fatto che oggi la priorità è il rilancio della crescita e che per questo obiettivo è fondamentale la spinta ai consumi interni.

Difficile sottrarre le scelte sulle politiche salariali da questi dati di contesto.

Da qui nasce la considerazione rispetto ad una manovra contrattuale sul salario che possa uscire dal vincolo esclusivo del riferimento all'inflazione (un'inflazione che non c'è).

Da qui la proposta di un sistema di relazioni che – nel suo complesso di momenti e livelli contrattuali – si pone l'obiettivo di una crescita salariale oltre l'inflazione.

Aver ancorato la dinamica salariale all'evoluzione degli indicatori macroeconomici, agli andamenti dei settori produttivi, alla crescita della produttività significa che il salario può andare oltre l'inflazione e che il potere d'acquisto può crescere in termini reali. Si tratta di una risposta adeguata e vincente alla tendenza deflativa. Non diversamente

avere rinviato al secondo livello di contrattazione la gestione negoziale di tutte le variabili organizzative e professionali che concorrono alla crescita della produttività delle imprese, significa a un tempo creare le condizioni per distribuire salario aggiuntivo di produttività e rafforzare il potenziale competitivo del paese. Tutto ciò significa che l'accordo inizia a ridurre le diseguaglianze che, durante la crisi, sono cresciute su scala esponenziale. E' un primo passo: un passo importante che vuole segnare l'inversione di una tendenza perversa per le lavoratrici ed i lavoratori del nostro paese!

Sul piano contrattuale questa scelta risponde anche all'esigenza di uscire da un ambito di sostanziale automatismo nella determinazione dei salari che rischia di imbrigliare la contrattazione in una fase in cui la priorità è dare ossigeno alla crescita sostenendo i consumi.

Da questo punto di vista non appare utile sostituire automatismi con altri automatismi. Il riferimento agli indicatori si muove, quindi, in un contesto non esclusivo ma di panel che non vuol dire sommatoria ma che richiede un confronto rigoroso rispetto alle scelte.

Per questa ragione si propone la creazione di un'istanza di confronto "snella ma strutturata" tra le parti sociali sulle grandi variabili non solo di ordine economico ma anche sociale.

Altra bussola di riferimento è il rapporto tra politiche salariali e promozione del secondo livello di contrattazione.

Il contratto nazionale se, da un lato deve snellire la propria funzione nelle normative di dettaglio (proprio a favore del rafforzamento del secondo livello) , dall'altro – nell'ambito del necessario maggior ruolo di governance – deve individuare le modalità e gli spazi di collocazione delle risorse lungo due assi fondamentali:

- 1) la tutela salariale di base, omogenea e di garanzia per tutti i lavoratori ed in grado di assolvere, anche col possibile intervento della legislazione di supporto, la funzione di salario minimo;
- 2) il sostegno alla necessaria spinta ai consumi, anche attraverso misure variabili, con modalità che vanno gestite dai contratti nazionali di categoria con riferimento alle specifiche situazioni dei settori ed in relazione allo sviluppo del secondo livello di contrattazione.

Fondamentale prevedere strumenti, momenti e sedi di monitoraggio che consentano di valutare – in tempi adeguati e non alla fine della vigenza contrattuale – l'andamento delle retribuzioni rispetto alle variabili economiche e sociali di ogni singolo contesto settoriale.

La caratteristica dell'economia contemporanea è oggettivamente diversa da quella in cui sono nati altri modelli contrattuali. Per questo nella nostra proposta diciamo che “non sono più immaginabili schemi rigidi ed immutabili nel tempo....ma occorrono modelli flessibili ed adattabili”.

E a questa realtà è difficile poter immaginare di sottrarre i criteri per la fissazione dei salari.

LA PARTECIPAZIONE

La partecipazione è l'altro punto strategico e qualificante della proposta unitaria. Una proposta che esce da un approccio di tipo esclusivamente teorico e si salda concretamente con la contrattazione.

La partecipazione alla governance – un'area strategica ai fini delle scelte economiche e socialmente responsabili e dei relativi investimenti che vadano nella direzione dello sviluppo sostenibile - richiede, infatti, un ulteriore passo avanti dei diritti di informazione e consultazione non solo dal punto di vista della acquisizione contrattuale ma anche e soprattutto della loro declinazione ed attuazione pratica.

Su questo punto è fondamentale la formazione e la sperimentazione di formazione congiunta per collocare su basi di trasparenza ogni confronto in azienda non solo di natura negoziale.

L'istituzione dei Consigli di Sorveglianza con la partecipazione dei lavoratori è un passo avanti importante per dare forma strutturata alla partecipazione strategica e costituisce un altro punto di riflessione rispetto al possibile supporto legislativo.

La partecipazione organizzativa è forse quella più intimamente connessa alla contrattazione ed, in particolare, all'intervento più di attualità per promuovere la produttività attraverso la valorizzazione del lavoro: l'innovazione organizzativa.

Su questa partita possiamo avere una grande opportunità gestendo il provvedimento inserito nella legge di stabilità che ripristina la detassazione per il

salario collegato alla produttività e prevede anche un surplus di incentivo per le realtà in cui l'organizzazione del lavoro viene affrontata attuando forme di partecipazione paritetica. Una grande opportunità su cui dobbiamo unitariamente definire degli indirizzi contrattuali in coerenza con l'impostazione del nuovo sistema di relazioni industriali che stiamo proponendo.

Su questo provvedimento si innesta anche il tema del welfare, destinato a diventare un versante strategico della contrattazione a tutti i livelli. Oggi, infatti, l'esenzione fiscale viene riconosciuta anche alle prestazioni di welfare di genesi contrattuale e non solo a quelle di tipo unilaterale delle imprese.

In tema di welfare va ribadito che resta insostituibile il ruolo dello stato in termini di garanzia universalistica.

Deve essere, inoltre, chiaro che le risposte di welfare devono partire dai bisogni reali delle persone e non dalle offerte a menù delle aziende. Così come vanno valorizzate le prestazioni non orientate solo al possibile business: ad esempio il sostegno allo studio.

La risposta probabilmente più efficace che può venire dal welfare contrattuale è quella di offrire prestazioni per realizzare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La partecipazione economico-finanziaria si colloca come possibile completamento di un'esperienza su cui abbiamo inteso tracciare un percorso completo dei vari campi possibili di realizzazione della partecipazione ed anche su questo terreno è da valutare un possibile intervento legislativo – sempre in termini di sostegno – per garantire il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori.

Un terreno su cui dovremo adottare il metodo della gradualità e della sperimentazione.

LE REGOLE

Su questo terreno ci muoviamo, ovviamente, nell'ambito di un importante lavoro che è già stato fatto con accordi conclusi con Confindustria, Confservizi, Centrali Cooperative e Confcommercio.

Il terreno di lavoro è, quindi, quello dell'attuazione degli accordi su cui il lavoro unitario procede nonostante i mille ostacoli.

E' un terreno questo di facile (quanto in gran parte ingiustificata) critica al sindacato: "le solite lentezze". Che sicuramente ci sono ma che derivano in gran parte da ritardi istituzionali (gli intralci del Garante per la Privacy, il venir meno del CNEL, i rivolgimenti all'interno dell'INPS, le DTL poco disponibili ecc...).

Le stesse imprese (parliamo dell'attuazione dell'accordo Confindustria che è ovviamente in fase più avanzata) hanno avuto una risposta lenta nel fornire attraverso l'Uniemens i dati degli iscritti all'INPS.

Tutto ciò apre anche in questo caso una riflessione per una possibile interazione con la legge – sempre in termini di sostegno – proprio, ad esempio, per rendere obbligatori, per i soggetti individuati dagli accordi tra le parti, alcuni compiti (vedi la trasmissione dei dati da parte delle aziende o la trasmissione dei dati elettorali delle RSU da parte delle DTL).

Ma su questo il nostro impegno non viene meno sapendo che le regole sono elemento cardine per un sistema di relazioni industriali moderno ed affidabile e per dare fiducia a chi vuole lavorare ed investire nel nostro paese.

CONCLUSIONI

La giustizia distributiva e la lotta alle diseguaglianze è la condizione per dare slancio e stabilità alla ripresa. Ma non basta.

E' necessaria una politica industriale. per dare stabilità di lungo periodo alla ripresa affrontando la sfida dell'investimento pubblico in ricerca, innovazione, sviluppo; del livello dimensionale delle imprese; dell'accesso al credito bancario e finanziario; della partnership tra banca ed industria; del riposizionamento competitivo della manifattura e dei servizi sui segmenti ad elevato contenuto di intelligenza, di tecnologia, di qualità, di valore aggiunto.

Probabilmente la nostra proposta unitaria qualche primo effetto può già averlo sortito: ad esempio rispetto alla "fretta" del governo di mettere in campo interventi legislativi su materie che sono proprie delle parti sociali.

Ma sicuramente non possiamo immaginare di "vivere di rendita" su un effetto annuncio che non può che avere durata utile ma limitata.

Fatte le proposte (o le piattaforme) il problema diventa quello di fare gli accordi.

Nel nostro passato, anche recente, abbiamo tutti consapevolezza e memoria (vedi anni 2008 e 2009) che da proposte unitarie di partenza siamo pervenuti ad approdi separati.

Oggi siamo in una situazione in cui questa eventualità sarebbe foriera di danni ben maggiori per il sindacato , per le parti sociali in generale, per l'assetto democratico del paese, per i lavoratori soprattutto.

In capo a noi sta una grande opportunità ed una grande responsabilità: è normale aspettarci grandi problemi nel rapporto con le controparti con cui dovremo aprire il confronto.

Dovremo fare diventare "normale" che quello sia il fronte dei nostri problemi dando valore alla base solida di unità che abbiamo costruito con le regole sulla rappresentanza e con questa proposta unitaria per un nuovo ed innovativo sistema di relazioni industriali.

Spesso di fronte alle prime difficoltà si può rischiare di correre al riparo delle proprie identità.

Noi dobbiamo invece investire nel fare e nel costruire insieme.

Se sarà così oggi non divideremo solo un documento ma faremo nascere una nuova speranza tra le lavoratrici ed i lavoratori del nostro Paese.

Sarà importante da domani far conoscere nei luoghi di lavoro in modo unitario, e tra le nostre strutture e nei territori anche con una specifica giornata sulla contrattazione (contrattualeday) per far vivere le nostre proposte e le idee contenute in questo documento.

Il nostro messaggio è per la capacità di confronto, di ascolto, di dialogo sulle nostre idee.

Le polemiche non aiutano: evitiamo tutti di fare la fine dei capponi di Renzo (o di Renzi).

In conclusione: ci saranno sicuramente molti limiti nel nostro lavoro. Il più grosso può essere quello che abbiamo guardato poco a quelle che potessero essere le reazioni delle nostre controparti e del Governo.

Abbiamo invece guardato molto a cosa potevamo fare noi in questo contesto storico, in questa realtà per le lavoratrici, per i lavoratori, per i pensionati.

Il nostro lavoro è dedicato a loro.