

DEMOCRAZIA E PARTECIPAZIONE PER IL RILANCIO UNITARIO
DELL'AZIONE SINDACALE

di *Daniele Gazzoli*

Viviamo un periodo delicatissimo dal punto di vista economico, sociale, politico, e anche sindacale. Una riflessione sul sindacato e sull'adeguatezza della nostra azione, oggi, in uno scenario storico di tale intensità, richiede di partire da un'attenta analisi del contesto, anzitutto economico.

Nel 2007, l'ultimo anno di crescita prima della crisi, avevamo in Italia una disoccupazione pari al 6,7%, con una disoccupazione giovanile che sfiorava il 23%. Oggi, a quasi sette anni di distanza, ci scontriamo con dati quasi raddoppiati: la disoccupazione si attesta al 13%, con un picco del 41% se si guarda ai dati riferiti ai giovani.

Dietro a questi numeri si nasconde il dramma sociale del nostro tempo. 3 milioni 200 mila persone che cercano disperatamente un lavoro, giovani diplomati e laureati che, dopo importanti investimenti in formazione, loro e delle famiglie, trovano le porte del mondo del lavoro sbarrate. A questi si aggiungono altri 2 milioni di giovani (detti *neet*) che non lavorano, non studiano e che un'occupazione nemmeno la cercano, scoraggiati da una situazione che pare non avere via d'uscita.

Guardare a questi numeri, che variano di regione in regione, significa per un sindacato a missione universalistica, intravedere quella sottilissima, quasi impercettibile linea che delimita la soglia di povertà, il confine tra il vivere una vita di lavoro e di sacrifici, ma dignitosa, e la disperazione di chi non ce la fa più e, perdendo lavoro e cittadinanza, non ha più a disposizione lo spazio del conflitto e rischia l'impotenza e l'indifferenza.

Ricordo un messaggio di fine anno del Presidente della Repubblica che, nei primi anni bui, auspicava che la crisi non fosse vista solo come un problema, ma come un'opportunità per ridurre le disuguaglianze di reddito, con una redistribuzione della ricchezza ispirata a criteri di giustizia e solidarietà, e per ripensare il profilo delle struttura produttiva, a partire dall'occupazione e dalla qualità del lavoro. E su questa linea si sono mosse tante iniziative della Cgil e, anche se solo ultimamente, quelle delle tre confederazioni.

A distanza di sette anni dobbiamo constatare che quell'auspicio è rimasto tale. Anzi, i dati diffusi recentemente dall'Istat ci parlano di un divario sempre più grande, di una forbice che continua ad aprirsi incontrollata, tra chi, ricco, vede aumentare disponibilità economica e consumi, e un numero crescente di individui e famiglie sempre più "al limite". Emblematici due dati: il 10% delle famiglie posseggono circa il 50% della ricchezza nazionale, e, dato socialmente spaventoso, il 12% di chi lavora, pur risultando occupato, percepisce un reddito tale da risultare collocato nella fascia di povertà. È il problema dei giorni nostri: enormi profitti, specie finanziari, impoverimento dei salari, marginalizzazione del lavoro sino al punto che essere occupati, diversamente da quanto è avvenuto lungo il Novecento, può equivalere a perdita di cittadinanza.

Da troppi anni stiamo assistendo, come emblematicamente dimostra il caso Electrolux di questi giorni, ad un processo di impoverimento del lavoro, retribuzioni sempre più basse (e spesso insufficienti per vivere), a fronte di prestazioni che prevedono carichi di lavoro sempre più pesanti. La crisi ha accelerato questa tendenza. Sono sempre più frequenti i casi di aziende che unilateralmente mettono in discussione la contrattazione aziendale, e quelli di *dumping* salariale, con imprese che utilizzano vari contratti con retribuzioni sensibilmente diverse nello stesso luogo di lavoro, mettendo inevitabilmente in concorrenza salari, orari e diritti. O ancora, sono numerosissimi i casi nel sociale dove, a fronte del taglio dei trasferimenti statali e della crisi della finanza locale, Enti locali e Comuni hanno costretto molti operatori del sistema (residenze per anziani, cooperative sociali, aziende territoriali per i servizi alla persona ecc.) a rivedere la propria organizzazione, con aumento dei carichi di lavoro e, a scapito della qualità, tagliando inesorabilmente orari e appropriatezza dei servizi. Tutto per rientrare sotto una coperta troppo corta per poter conciliare le esigenze di chi lavora con quelle di chi fruisce del servizio (anziani, disabili, non autosufficienti e così via).

1. La crisi come trasformazione

Tutto ciò deve indurci ad un'attenta riflessione sui mutamenti del lavoro, sulle nuove domande di tutela e di promozione e sull'azione del sindacato di questi ultimi anni.

Il mondo del lavoro in piena evoluzione, prima, e la crisi economico-finanziaria, poi, hanno segmentato e corporativizzato sempre più il mercato del lavoro, sino alla curvatura individualistica enfatizzata dalle imprese e dai mass media; e il nostro radicamento, come la nostra base di rappresentanza, non sono passati immuni attraverso questi processi.

Il lavoro in questi anni è cambiato profondamente: la grande impresa si è frantumata, le filiere si sono allungate, il mercato del lavoro e dei capitali si è fatto globale, lo sfruttamento si è intensificato e le tipologie contrattuali moltiplicate. Contemporaneamente, settori innovativi, nuove competenze, nuove professionalità e nuovi bisogni stanno avanzando: basti pensare ai servizi che danno pregio alla manifattura e che permettono a tante medie imprese, lombarde e non, di competere globalmente.

A fronte di questo la nostra organizzazione non può perseguire la strategia dell'adattamento o della mera resistenza, ma deve cambiare se stessa se non vuole subire le trasformazioni ed esserne travolta. Troppo spesso abbiamo guardato al passato, è prevalsa l'inerzia delle cose conosciute, ci siamo limitati a rifiutare la realtà senza porci il problema di leggerla e trasformarla. Come spiegare altrimenti il fatto che quasi quattro milioni di precari (prevalentemente giovani, ma non solo) si sono materializzati quasi di sorpresa, carichi di attese professionali e di domande di tutela, senza che il sindacato sia riuscito a vederli, riconoscerli, organizzarli e costruire con loro una convincente strategia di risposta?

La stessa solidarietà, principio fondante del sindacato, che dà reputazione e senso al nostro lavoro, spesso è venuta meno, in alcuni casi in modo clamoroso, lasciando che le contraddizioni si scaricassero sui giovani che si apprestano ad entrare nel mondo del lavoro, o sui migranti, o su chi è collocato nei segmenti più marginali del ciclo produttivo; basti pensare a cosa nascondono le "scatole cinesi" di appalti e subappalti, sino al lavoro servile, nei cantieri, nel facchinaggio, nel lavoro di cura a domicilio.

Non sappiamo quando e come usciremo dalla crisi, sappiamo però che possiamo ottenere risultati e recuperare credibilità se in Cgil facciamo valere la natura di sindacato confederale e la solidarietà come combustibile per dare forza e valore al lavoro.

Vent'anni di berlusconismo, e il loro effetto politico sulla società e sui comportamenti dei singoli cittadini, hanno dato corpo ad una deriva formidabile verso l'individualismo a scapito della collettività, verso il bene privato a scapito dei beni pubblici. Un modello che ha minato concetti come consapevolezza, confronto, partecipazione, condivisione – cioè il sistema nervoso della democrazia – a favore del concetto di "uomo solo al comando". Con la pervasività e la reiterata riproposizione del messaggio lanciato al Paese, che si è tradotto in un forte decadimento del confronto pubblico e nell'affermazione del populismo. Il "disprezzo" verso i partiti, o i politici in generale, ne è la logica conseguenza. Invertire questa tendenza deve essere il nostro obiettivo primario, se non vogliamo rassegnarci all'idea che essa travolga anche il sindacato confederale, ultima grande associazione di massa ancora (quasi) indenne da questa deriva.

2. L'unità sindacale possibile

È il ruolo del sindacato che merita una attenta riflessione, a partire dal rapporto con Cisl e Uil. Non è banale riaffermare che, unendo le forze, si possono raggiungere risultati migliori; anzi, dovremo ripartire da qui per scrivere una nuova pagina.

Quella che abbiamo vissuto negli ultimi anni è una delle divisioni sindacali più profonde della storia confederale, perché non limitata ad opinioni diverse su singoli temi o su singoli passaggi politici, bensì innervata da una ispirazione di fondo, divaricante sul modello di sindacato da proporre. Da una parte Cisl e Uil che propendono, legittimamente, per un sindacato teso ad offrire “un servizio” a lavoratori e pensionati; dall'altra parte la Cgil, dove crediamo all'idea di un sindacato che trae la sua forza e mette alla prova continuamente la sua rappresentanza attraverso il rapporto diretto con i lavoratori e la contrattazione collettiva, pratica irrinunciabile di unificazione tra i lavoratori e di affermazione dei diritti, strumento principe per il protagonismo delle rappresentanze sindacali (Rsu, Rsa) nei luoghi di lavoro.

L'adesione al sindacato deve rimanere frutto di convinzione soggettiva, una scelta libera e volontaria, non uno scambio tra il bisogno di fruire di un servizio e l'associazione che lo assicura. Sogniamo ancora, in una parola, un'affinità ideale tra iscritto, progetto ed appartenenza.

In questo senso, gli accordi sulla rappresentanza sottoscritti da Cgil-Cisl-Uil e Confindustria a giugno 2011 e maggio del 2013, e il relativo Testo unico firmato il 10 gennaio scorso, che finalmente fissano alcune regole fondamentali per fare sindacato – *in primis*, regolamentando le modalità con cui si misura l'effettiva rappresentatività delle singole organizzazioni a livello nazionale (attraverso un sistema che incrocia il numero di iscritti di ogni organizzazione e i voti da essa ottenuti nell'elezione delle Rsu), e poi normando in maniera precisa le modalità per l'elezione delle stesse Rsu, rimettendo così al centro dell'azione sindacale il Ccnl e le Rsu – possono contribuire a sviluppare nuove strategie unitarie.

Questo interroga le organizzazioni sindacali sull'ineludibilità di ridare ruolo e competenze alle rappresentanze aziendali, a partire dalla formazione strutturata e continua, come sostegno ai delegati per le responsabilità che l'Accordo restituisce loro.

L'Accordo, come detto, disegna un quadro di regole certe per i contratti collettivi nazionali, la selezione dei soggetti titolari delle trattative e la validità degli accordi, a due condizioni: se firmati da un insieme di organizzazioni sindacali che rappresentano più del 50% dei lavoratori e se votati dai lavoratori stessi e approvati con il 50% più uno dei voti. Un'affermazione fondamentale per la democrazia e la partecipazione dei lavoratori alla vita

sindacale, e una grande conquista per la Cgil che la inseguiva da anni. I momenti storici che coincidono con le grandi conquiste del movimento operaio sono contraddistinti da due fattori: un'economia in crescita, che toglie il ricatto occupazionale, e l'unità sindacale. Oggi, questi aspetti mancano entrambi, ma il secondo è propriamente nelle nostre mani; l'Accordo va utilizzato come base di partenza da cui rilanciare progetti e protagonismo unitario di Cgil Cisl Uil sia verso le controparti datoriali – sempre tentate di sfruttare la crisi per cancellare conquiste e diritti, e molto meno propositive nel cercare vie d'uscite innovative alla crisi – sia verso il Governo e l'Europa, prigionieri delle politiche di austerità da loro stessi imposte al Paese.

Una nuova stagione di unità sindacale va, a mio parere, praticata soprattutto a partire dal territorio, spazio cruciale da cui ripartire, perché è da lì che lavoratori e pensionati ci chiedono ascolto e vicinanza alle loro problematiche, risposte concrete e un'azione territoriale forte, se unitaria, potrebbe ottenere risultati importanti.

A partire dalla negoziazione sociale, intesa come presa in carico a 360 gradi (vale a dire provando ad occuparsi di tutti gli aspetti che influiscono sulla singola condizione) del lavoratore, del disoccupato del pensionato nella sua primaria condizione di cittadino. Diventare, quindi, interlocutori autorevoli delle istituzioni locali (*in primis* dei Comuni) su temi importanti come il diritto allo studio, la formazione continua, la salute, i servizi sociali, le politiche abitative ed ambientali, senza tralasciare il tema fiscale, oggi più che mai “scaricato” dal governo centrale sulla tassazione locale (diretta e soprattutto indiretta).

Ma per essere efficace su questi temi il sindacato è chiamato a fare un salto di qualità. Ad operare sul territorio non possono essere lasciati, come capita troppo spesso, solo i pensionati, che svolgono un lavoro egregio ma non possono far diventare questa prassi una scelta strategica di tutta l'organizzazione. Le varie categorie devono trovare una sintesi confederale forte, magari strutturando dei coordinamenti nelle Camere del lavoro, con la partecipazione diretta di tutte le categorie e che devono avvalersi delle competenze di persone in grado di portare un valore aggiunto su temi specifici quali, ad esempio, le politiche giovanili, il diritto allo studio, il volontariato, le politiche sui migranti, ecc.

Un ottimo punto di partenza per fare contrattazione nel territorio è il *Piano del lavoro* elaborato dalla Cgil, anche nel confronto con Cisl e Uil, per una nuova piattaforma di richieste sindacali che, a partire dai singoli territori, qualifichino e diano forza alla strategia nazionale, con al centro il tema del lavoro e delle politiche necessarie a crearlo. Infatti, se le politiche economiche, industriali o fiscali non possono non avere un respiro nazio-

nale, molti sono i temi che possono essere articolati sul territorio. Un esempio? I temi ambientali, carichi di urgenze e di potenzialità di lavoro, dal dissesto idrogeologico alla necessità di impedire ulteriore consumo di territorio, dal recupero degli edifici pubblici fatiscenti alla messa a norma delle scuole, sino alla valorizzazione, urbanistica e civile, dei centri storici.

3. La Camera del lavoro, luogo unificante

Un'ultima riflessione. Per rendere praticabile tale percorso bisogna ragionare a fondo sulla nostra cultura organizzativa, su come aggiornare strumenti e spazi di partecipazione – di lavoratori, pensionati e cittadini – necessari a far vivere una condivisione all'interno e una legittimazione all'esterno, che altrimenti gli altri soggetti nel territorio, e soprattutto le controparti, ci contestano.

Il re-insediamento nel territorio è senz'altro la scelta da perseguire, sin troppo declamata nei documenti ma poco praticata. Le strutture e il funzionamento concreto del sindacato non ci consentono di arrivare alle aree periferiche del lavoro, quelle dove lo sfruttamento è massimo o dove le condizioni del lavoro, pensiamo ai lavoratori della conoscenza, non sono quelle classiche, né tanto meno sono racchiuse nei nostri insediamenti tradizionali. Gran parte di questi lavoratori transita da un'occupazione all'altra, non “vive” stabilmente in un luogo di lavoro, e se ce l'ha, non vi trova nessun insediamento sindacale; per molti, quindi, i tradizionali strumenti sindacali, come l'elezione del delegato o l'assemblea retribuita durante l'orario di lavoro, sono fantascienza. Abbiamo urgenza di sperimentare modi diversi per intercettarli e di linguaggi, forme comunicative, azioni specifiche per consentire loro di attivarsi nel sindacato e scoprirlo come una risorsa propria; altrimenti, la Cgil appare una forza di conservazione, bloccata, stanca, e il sindacalista assomiglia al funzionario pubblico o al politico, uno della “casta”.

Ogni scelta di re-insediamento, infatti, ha successo se si traduce in una rappresentanza autorevole e riconosciuta nell'ambiente in cui opera, se cioè conquista reputazione pubblica.

Occorre rafforzare mandato e ruolo delle Camere del lavoro, riscoprendo la loro vocazione antica, quella delle origini, quando Gnocchi Viani, tornato da Parigi, dove aveva osservato l'esperienza delle *Bourses du travail*, trovava nella cultura solidaristica lombarda l'*humus* atto a sperimentare una forma organizzativa destinata a far la fortuna del sindacalismo italiano, la Camera del lavoro, appunto. Essa, superando il sindacalismo di mestiere, univa occupati e disoccupati, lavoratori fissi e mobili, studenti e operai, manovali e specializzati; in essa si faceva tutela, ma anche alfabetizzazione,

mutuo soccorso e formazione professionale, azione e cultura. Anche oggi, in forme aggiornate, occorre sperimentare con quella creatività, quel coraggio e quella lungimiranza, per avere strumenti qualificati di tutela e di servizio, ma anche spazio di socializzazione, di confronto tra chi studia e chi lavora, tra generazioni diverse, occasioni per coinvolgere iscritti e simpatizzanti in iniziative mirate, lotte su obiettivi territoriali, momenti di approfondimento e di elaborazione sindacale, politica e culturale.

In quest'ottica vanno anche ripensati, ad esempio, gli orari di apertura delle Camere del lavoro, passando attraverso sperimentazioni, peraltro già attuate in alcuni territori, e ipotizzando aperture serali per determinate attività e la disponibilità di servizi e funzionari il sabato mattina, in coerenza con la domanda di segmenti specifici di lavoratori.

Solo così si può pensare di intercettare le nuove figure del mondo del lavoro, per tutelarle e coinvolgerle di più, o di parlare ai disoccupati, per farli sentire parte integrante di un progetto più ampio, di un piano del lavoro che diventa energia sociale, movimento, e che ridà dignità e speranza.

Attuare ciò significa andare oltre la ordinaria manutenzione, pensare ad un impegno straordinario, con investimenti, sperimentazioni, aggiustamenti, ivi compreso un necessario e auspicabile ricambio generazionale del gruppo dirigente. Nulla di facile, ma senza investimenti e senza rischio non c'è futuro!

Per concludere, una riflessione sul Congresso della Cgil.

Ogni congresso, anche questo, può ridursi ad una pura e semplice conta interna al gruppo dirigente e quindi essere requisito dai funzionari e, alla fine, ridursi a una personalizzazione della contesa. Viceversa, abbiamo bisogno di vivere un congresso di ascolto, perché siano i problemi concreti che lavoratori e pensionati vivono quotidianamente quelli che segnano la discussione e indicano le priorità.

Se sapremo fare questo, rinfrescheremo l'immagine del sindacato presso l'opinione pubblica e ognuno di noi, sindacalista, tornerà ad essere un punto di riferimento per i bisogni di tutela e promozione che vengono dal mondo del lavoro e dalla cittadinanza. In caso contrario rischieremo di creare una profonda spaccatura tra il gruppo dirigente dell'organizzazione e il suo cuore pulsante e attivo, gli iscritti, i delegati, i volontari, chi ci mette la faccia e assicura radicamento e reputazione.

La forza della Cgil è sempre stata quella di saper affrontare i problemi ai vari livelli, come soggetto politico generale, ma anche attento alle specificità aziendali e territoriali, integrando culture del lavoro e prassi sindacali diverse, sapendo unificare ciò che il mercato del lavoro e le logiche economiche separano. Dobbiamo saperlo fare anche in questo passaggio.