

ILARIA LANI

Cgil nazionale

**non rivista dall'autrice*

Sono molto contenta di questa discussione. Perché oggi la facciamo sui quadri, ma su qualsiasi tipo di segmento del mercato del lavoro penso che sia molto opportuno porsi la domanda che Paolo ci ha proposto stamani e che ci ha anche proposto nel titolo, ossia come i cambiamenti del mercato del lavoro cambiano il sindacato, se lo cambiano e in quale direzione lo cambiano. Anche la riflessione che faceva Paolo sulle strategie e quindi come anche un'organizzazione complessa come quella sindacale risponde ai cambiamenti. Quindi, con strategie difensive di adattamento, di conflitto, di cambiamento essa stessa, quindi anche in una direzione alternativa.

Ovviamente sono questioni che credo siano decisive perché oggi noi abbiamo necessità di parlare di una strategia della nostra organizzazione, in particolare noi abbiamo questa strategia perché essendo i quadri un po' più giovani, abbiamo l'aspettativa di stare in questa organizzazione per i prossimi anni e quindi anche di immaginare dove va la nostra organizzazione nei prossimi dieci, venti anni.

Quindi mi sembra interessante. Mi piace l'idea di farlo su un segmento come i quadri che però è appunto emblematico. Per il mio ruolo ho maggiore sensibilità verso il pezzo dei giovani e c'è tutta la parte della precarietà, ma anche la parte, di questo ci parlava Roberto, delle fasce più frammentate, più povere e credo che questo ragionamento lo si può fare su tutti quei segmenti che oggi noi meno rappresentiamo e che rappresentano quella fetta di cambiamenti del mercato del lavoro che in bene o in male hanno in qualche modo mutato le condizioni di lavoro, però anche la nostra rappresentanza e anche il potere contrattuale che poi riusciamo a esercitare.

E allora credo che quando noi ragioniamo anche delle prospettive politiche, di sviluppo, programmatiche che poniamo all'attenzione dell'opinione pubblica, penso quindi anche al Piano del lavoro e all'esigenza di un cambiamento nelle politiche di sviluppo o quanto meno di rimettere in moto le politiche di sviluppo, ad andare in una direzione di un certo tipo, quando noi facciamo questo non è minimamente slegato dalle strategie sindacali e organizzative che mettiamo in campo. Non possiamo pensare di chiedere un Piano del lavoro che parli di qualità del lavoro, di innovazione, di ricerca, di cura del territorio, di una modalità diversa di affrontare la competizione globale e quant'altro, di welfare e quant'altro, e contemporaneamente di non mettere in campo una strategia di rappresentanza e contrattazione che sia ad essa collegata. Mi pare che su questo punto invece una qualche difficoltà ce l'abbiamo e perché ce l'abbiamo?

Perché noi è ormai da diversi anni che portiamo avanti una contrattazione puramente difensiva e non lo dico perché siamo brutti e cattivi, ma perché siamo anche in uno stato di necessità. Ti trovi di fronte a tutti i mutamenti dovuti alla globalizzazione e a quello che ha comportato, ti sei trovato di fronte a una crisi di portata epocale ed è evidente che la nostra sia stata una strategia tutta difensiva, rispetto alla situazione di dover salvaguardare la nostra rappresentanza e provare a tenere rispetto al nostro modello contrattuale, rispetto ai diritti acquisiti e a quant'altro. È evidente che però questa strategia assottigli la nostra rappresentanza e questo ce lo siamo detti tante volte, anche perché la strategia difensiva non riesce a rilanciare sulle materie che potrebbero invece guardare ai cambiamenti del mercato del lavoro e potrebbero quindi estendere la rappresentanza e potrebbero interessare anche le nuove fasce del mondo del lavoro, siano basse, siano alte, per usare una semplificazione. È evidente che questo non ci consente neanche di rilanciare rispetto a un modello di sviluppo. Banalmente, prendendo il caso dei quadri,

come possiamo sfidare la controparte, quindi le imprese sul terreno dell'innovazione, degli investimenti, della ricerca e dello sviluppo se non riusciamo a rappresentare e a organizzare quelle fasce di lavoratori che potrebbero essere esattamente quelle a giocare un ruolo in questa partita?

E quindi è chiaro che le due cose vanno insieme, perché se la nostra contrattazione puramente difensiva sul salario, non è in grado sull'organizzazione del lavoro, sull'innovazione, sull'autonomia, sulla professionalità di giocare una partita, è evidente che poi la discussione si riduce a se pagare o meno periodi di malattia dei lavoratori per cercare di risparmiare. La produttività allora diventa questo. Perché se non sei in grado di farla diventare altro, di ispirarla e spostarla su altro, è evidente che diventa solo questo. Credo che provare a ragionare sulla strategia di estensione della nostra rappresentanza, sulle strategie politiche contrattuali in relazione anche alla visione politica che dobbiamo mettere in campo, diventa fondamentale se vogliamo affrontare i cambiamenti del mercato del lavoro, non come adattamento come ci diceva Paolo rispetto alla Cisl, ma con una strategia che tenti di costruirlo noi stessi il cambiamento che vogliamo. Provare, alla luce dei cambiamenti, a guidare, a direzionarli e provare a essere attore che sta in questa partita.

Sennò rischiamo o di stare sulla resistenza e di essere fermi al cambiamento oppure appunto di essere in qualche modo condotti a una strategia di adattamento che non ci dà il ruolo che noi vogliamo esercitare. Perché poi, la nostra organizzazione ha comunque tentato, nonostante tutto, di esercitare un ruolo in questi anni in parte di conflitto e in parte di mediazione, però anche provando a rilanciare su alcuni contenuti che ci stanno a cuore.

E poi c'è un tema che secondo me è importante: il sindacato generale.

Noi siamo un sindacato generale. Un sindacato confederale che si fonda su una rappresentanza collettiva degli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici, ma che guarda anche ai bisogni del Paese e che quindi prova a fare anche un'operazione più larga. Noi immaginiamo il cambiamento, ma su questo tema non rinunciamo. Su questo concetto è stata fondata la nostra organizzazione.

Credo che la nostra natura di sindacato generale, nel momento in cui si assottiglia la rappresentanza e in cui questi cambiamenti rischiano di metterci in qualche modo nell'angolo e di mettere in discussione il nostro potere contrattuale, sia in qualche modo a rischio.

Non che lo sia la nostra volontà di esserlo, ma di fatto è a rischio in qualche modo, perché poi siamo tutti consapevoli, facendo questo mestiere, di quanto il corporativismo avanzi nei luoghi di lavoro. E non è sempre facile contrastare questo trend, in particolare in una fase di crisi. Allora bisogna capire come e se il nostro fare sindacato voglia dire appunto interrogarsi su come orientare le nostre politiche organizzative e contrattuali in questa direzione, anche come proviamo oggi a immaginare un sindacato generale, in questo nostro millennio, con le sfide che ci pone questo millennio.

Perché il timore che ho è che il cambiamento magari di fatto ci sarà, ma che possa essere un cambiamento che invece di andare in questa direzione, vada in direzione di un indebolimento del sindacato generale e un rafforzamento del corporativismo.

Mi pongo questa domanda, perché credo sia una questione assolutamente decisiva.

Ora due o tre cose che voglio dire più sul piano organizzativo.

Se questa è la preoccupazione che in qualche modo abbiamo, abbiamo bisogno anche di

capire come il piano organizzativo e le scelte politico-organizzative stanno dentro questa strategia.

Prima Paolo ci faceva qualche ragionamento sui dati. Devo dire anch'io ho lavorato molto sui dati nel libretto "organizzati-non organizzati" che spero abbiate in qualche modo visto, intercettato, letto. Anche noi siamo partiti da un ragionamento rigoroso sui dati: il tasso di sindacalizzazione dei giovani, dei precari e quant'altro.

È importante, perché penso che abbiamo bisogno di mettere in campo azioni mirate e straordinarie. Sul tema della straordinarietà e dell'ordinarietà, poi, vorrei che facessimo un ragionamento. Perché la nostra organizzazione è come se non conoscesse il tema della straordinarietà, è come se la nostra attività, che è tutta come dire ordinaria, non si fermasse mai di fronte all'impegno di provare a immaginare un'azione straordinaria di reinsediamento, di sindacalizzazione, di estensione della rappresentanza.

È come se la nostra attività fosse prigioniera dell'ordinarietà e dei riti a cui questa è collegata. E questa cosa non ci aiuta perché difficilmente possiamo pensare ad organizzare, dai lavoratori vittime di caporalato ai precari, ai pezzi delle filiere produttive più fragili, ai giovani, ai migranti, alle altre professionalità, se non ci fermiamo a pensare e ad accostare alla nostra azione ordinaria, che è fondata in senso tradizionale, un'azione straordinaria che richiede un investimento politico-organizzativo, una scelta. Credo che questo sia un tema decisivo.

Nel libretto "organizzati-non organizzati" raccontiamo – lo raccontiamo anche alla festa estiva invitando anche una esponente del sindacato americano – della scissione che il sindacato americano ebbe quando a un certo punto si è discusso di quanto investire e di come investire nell'insediamento. Si scisse, perché una parte voleva investire l'80%, il 70% non mi ricordo delle risorse del bilancio della struttura: questa è la discussione. E quella parte scelse di investire nell'insediamento, fece una campagna – penso al sindacato dei servizi americano – per organizzare le pulizie e in breve tempo riuscì a sindacalizzare un intero settore e a rilanciare un modello di sindacato molto più dinamico che investe nel reinsediamento e in campagne di sindacalizzazione.

Ecco questo è solo un esempio, però credo che o noi ragioniamo anche in questi termini oppure rischiamo che quando parliamo di contrattazione inclusiva, che pure credo sia un tema decisivo, perché è evidente abbiamo la volontà di parlare a tutti, se contemporaneamente questi tutti non li sindacalizziamo in modo tale da renderli protagonisti di questa contrattazione, rischiamo che questa roba lasci il tempo che trova. Considerato che anche l'importantissimo accordo di rappresentanza che abbiamo sottoscritto, decisivo perché ci consente di provare a ricostruire un modello democratico e partecipato della nostra attività contrattuale e che affronta tutti quei temi che sappiamo sulla questione delle divisioni sindacali, sulle questioni della legittimità della nostra contrattazione, degli accordi e quant'altro lascia completamente aperto tutto il nodo della rappresentanza di coloro che non sono lavoratori standard. Nodo che che non viene affrontato e che tra l'altro – devo dire – neanche il nostro dibattito ha affrontato.

O noi proviamo a capire come rappresentare questa fetta di lavoratori e lavoratrici oppure rischiamo di pensare a una contrattazione inclusiva che non guardi ai bisogni delle persone.

Come diceva Alessio, ci sono lavoratori e lavoratrici hanno altri bisogni che probabilmente la nostra contrattazione e le nostre pratiche non comprendono e quindi sono loro a dover essere i protagonisti di questa operazione per portare avanti i loro bisogni oppure diventa

complesso.

Anche se la nostra contrattazione – e ne sono convinta – deve puntare a riunificare dentro il contratto nazionale, abbiamo bisogno di provare a ragionare come dentro al contratto nazionale portiamo alcuni temi come l'autonomia, come la professionalità, come gli inquadramenti, la valutazione.

Sono questioni necessarie se vogliamo evitare che ci sia una contrattazione individuale come ormai in qualche modo avanza. E probabilmente abbiamo anche bisogno di ripensare alcune modalità del nostro statuto, presenti nella nostra contrattazione.

Ultima cosa e chiudo, credo che il cambiamento voglia dire cambiamento della cultura organizzativa e qui noi abbiamo bisogno di fare un salto in avanti assolutamente decisivo. Il mondo è sempre più orizzontale, il bisogno di partecipazione diretta aumenta e noi continuiamo ad essere un'organizzazione assolutamente verticale nella sua struttura e tendenzialmente burocratica anche nei modelli di partecipazione.

Questa questione ci interroga anche rispetto alla nostra cultura organizzativa, quindi anche rispetto ai modelli di partecipazione, che spesso non sono esaustivi. Perché o vivi il canale tradizionale del luogo di lavoro oppure non hai altri canali di partecipazione nella vita della nostra organizzazione e oggi abbiamo davanti a noi una velocità dei processi, una velocità delle competenze, della voglia anche direttamente di esprimere partecipazione che non riusciamo a cogliere. È questo forse il più grande problema che abbiamo di fronte. Contemporaneamente vuol dire ragionare anche del modello organizzativo, cioè di una struttura, perché in un mondo in cui la frammentazione del lavoro aumenta, una struttura tutta verticale non regge. Vuol dire anche ripensare al ruolo delle Camere del lavoro, al ruolo del territorio, al ruolo della Confederazione che probabilmente devono riacquisire anche un ruolo di guida che avevano un tempo, agli albori del sindacato e che oggi in qualche modo hanno perso, perché le Camere del lavoro rischiano di essere solo un contenitore di attività di servizio, di attività funzionariale,; non esprimono più quell'attività di abnegazione e di partecipazione che un tempo esprimevano. Anche qui, penso sia assolutamente decisivo provare a immaginare formule di innovazione, perché o sperimentiamo, innoviamo e proviamo quindi a dare gambe a quelle che sono le domande cui siamo di fronte o diventa difficile immaginare, appunto, la strategia del sindacato nei prossimi dieci o venti anni.

E allora credo che oggi occorra provare a fare questo ragionamento in maniera diretta, in maniera chiara, anche ponendoci domande scomode e provando contemporaneamente a spingere su alcune sperimentazioni, perché sennò difficilmente riusciremo a costruire e a dare gambe alla prospettiva di cui abbiamo bisogno.