

Francesca Ruocco*Segretaria generale FLC-CGIL Bologna*

Anch'io - come già Michele De Palma questa mattina - volevo incominciare proprio dal pensiero di Claudio Sabattini, in particolare dalla sua riflessione sul sindacato, che secondo me è di estrema attualità. Egli diceva: "il sindacato deve recuperare un potere, che può nascere solo dalla sua natura di coalizione sociale, basata sulla rappresentanza democratica e sulla militanza".

Sabattini, con queste parole, evidenziava il rischio che il sindacato potesse basare la sua forza, non più o non prioritariamente sulla propria base e sulla mobilitazione sociale, ma che invece potesse fondare la sua legittimità più sul riconoscimento che gli veniva dalla controparte. Sia essa una controparte privata o una controparte pubblica. Ecco, in questo momento, questo rischio è, secondo me, ancora più forte di quando Claudio Sabattini diceva queste cose. Ed è ancora più forte a partire dalla condizione di estrema difficoltà in cui il sindacato versa. L'ha detto anche Garibaldi nella sua introduzione: noi veniamo da un quarantennio di politiche neoliberiste, che hanno minato alla base i punti di forza del sindacato. I rapporti di forza si sono sbilanciati a favore del capitale; basta pensare a come gli interessi dell'impresa e del mercato hanno incominciato a coincidere con l'interesse generale. Ad un certo punto è sparita, dall'immaginario collettivo, la possibilità stessa di un'alternativa. Si è compiuta un'inversione di tendenza radicale rispetto alle politiche redistributive: se vediamo oggi la polarizzazione della ricchezza, siamo ritornati ai livelli degli anni Trenta. C'è poi stata una profonda precarizzazione e frantumazione del lavoro, con il disgregarsi dei legami di solidarietà e delle identità collettive, quindi anche le difficoltà di costruire soggettività collettiva. Su tutto questo si è andata ad innescare la crisi che, da un lato, rende i lavoratori e il sindacato che li dovrebbe rappresentare sempre più ricattabili, dall'altro, pone addirittura il problema dell'assenza stessa di lavoro. In più, si tratta di una crisi che non si configura solo come economica e sociale, ma anche culturale. È una crisi della politica e della rappresentanza che - come ci diciamo spesso - investe innanzi tutto i partiti politici e le istituzioni, ma investe, immediatamente dopo, la rappresentanza sociale e il sindacato.

Allora, è proprio in un momento di difficoltà - in cui un'organizzazione è debole e ha paura - che si rischia il ripiegamento su se stessa, rischia di accadere proprio quello che diceva Sabattini: cioè che il tavolo negoziale, guidato dalla volontà di chiudere a tutti i costi, diventa addirittura l'alternativa al conflitto.

Io questo l'ho vissuto anche nella mia esperienza quotidiana a Bologna, non solo nel privato ma anche nel confronto con le istituzioni pubbliche, tanto più in una realtà come quella dell'Emilia Romagna dove al governo c'è il centro-sinistra. Pur essendo normale che il sindacato abbia una relazione con la politica e, anzi, sarebbe fondamentale per noi che ci fosse nuovamente una politica dei partiti che rappresentasse il lavoro, quanto sta avvenendo pone un grosso problema: quello dell'autonomia e dell'indipendenza del sindacato. Ora, come uscire da questa crisi? Come può il sindacato tornare a essere soggetto attivo della trasformazione e di un'alternativa, ricostituendo anche un legame con la propria base, che sia quella del lavoro classico o delle nuove forme del lavoro?

Secondo me, per fare questo, non possiamo accontentarci di porre in essere dei semplici correttivi ma c'è invece bisogno di un rinnovamento radicale, sia sul piano dei contenuti, che del metodo, che degli strumenti.

1. A livello generale e sul piano dei contenuti, oggi è necessario che il sindacato sia in grado di rimettere in campo e di far percepire come raggiungibile l'idea stessa di alternativa, di trasformazione della società, che oggi manca drammaticamente. Lo si è provato a fare con il Piano per il lavoro, ma a me sembra spesso che noi predichiamo bene e razzoliamo male! Nel senso che il Piano per il lavoro è un tentativo in questa direzione, ma poi sempre - nella materialità e nella quotidianità - noi non lavoriamo nell'ottica di una trasformazione complessiva, ma solo nell'ottica della gestione del declino, della gestione della crisi all'interno di un lento declino. Questo aspetto si vede sia nelle micro vertenze, ma anche

quando bisogna prendere delle posizioni di carattere più generale, come è successo a Bologna con il referendum promosso dal Comitato Articolo 33, in merito al problema dei fondi del Comune alle scuole paritarie e private. In questo caso, solo la FIOM e la FLC facevano parte del comitato promotore. Il problema, evidentemente, non era solo quel milione di euro dati dal pubblico al privato, ma il senso profondo di quell'operazione. Nel momento in cui c'è la crisi, ci sono poche risorse e le politiche messe in campo finora vanno tutte nella direzione della riduzione progressiva del perimetro pubblico e dei diritti, vogliamo anche noi interiorizzare l'idea che è stata finora del centro destra? Quindi, a questo punto, solo il privato ci può salvare? Solo la sussidiarietà e il sistema integrato, nel senso del paritario privato? Oppure, almeno per quanto riguarda i diritti fondamentali, i diritti costituzionali, come il diritto alla scuola, vogliamo porre un argine e mettere in campo un'alternativa? Questa contraddizione volevamo porre in essere con il sostegno al referendum. Da questo punto di vista, va ricostruito anche un lessico, mettendo al centro le parole uguaglianza e libertà. Uguaglianza la dico, perché mi sono un po' stancata di vedere in troppi documenti della CGIL la parola equità al posto della parola uguaglianza. Ma c'è bisogno anche di libertà. In tal senso, faccio mie le parole di Garibaldi: libertà e redistribuzione della ricchezza devono stare insieme.

2. E' necessario cambiare nel metodo. Va messo al centro l'elemento della democrazia, sia nella società che nei luoghi di lavoro, tanto più ora che stiamo attraversando una crisi democratica. Rispetto a questo, reputo ottimo l'accordo che è stato chiuso con la Confindustria che, qualora venisse davvero praticato, può rappresentare un salto di qualità verso un altro modello sindacale. Infatti, solo a partire dalla democrazia sui luoghi di lavoro e dal voto della maggioranza dei lavoratori per la validazione degli accordi, noi possiamo sia ricostruire un legame con la base, ma anche rivitalizzare il Contratto collettivo nazionale. Democrazia poi vuol dire anche un modello di sindacato più orizzontale, che smette di moltiplicare i ruoli, ma possibilmente moltiplica le funzioni e la militanza.
3. Bisogna porre al centro del nostro agire l'obiettivo dell'efficacia. Quello che sconta oggi il sindacato è l'apparire, sempre più spesso, sicuramente uno strumento importante di tenuta democratica, di argine verso la degenerazione che stiamo vivendo, ma anche – purtroppo – uno strumento inutile per i lavoratori, soprattutto per le nuove forme del lavoro, che non serve a migliorare la materialità delle proprie condizioni qui ed ora. Da tale punto di vista, anche le singole vertenze che partono dalle condizioni di vita e dall'organizzazione del lavoro, ponendosi degli obiettivi raggiungibili e verificabili, diventano molto importanti.

C'è poi, un altro elemento che, secondo me, va messo al centro: in questi anni si è estremamente ridotta la base di rappresentatività della CGIL, tant'è che la stessa controparte ci riconosce sempre meno un ruolo di rappresentanza generale e sempre di più, invece, un ruolo di rappresentanza di interessi corporativi, cioè dei pensionati e dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Il sindacato fa sempre più fatica - nonostante ci provi - ad avere appeal verso le nuove forme del lavoro, cioè il lavoro non standard nelle sue molteplici forme. Questo lo vedo anche in un sindacato come la FLC. La mia categoria ha fatto un grande sforzo, costituendo i coordinamenti dei lavoratori precari, ma riuscendo ad avere più efficacia in una situazione dove il lavoro è ancora organizzato in modo fordista, come i centri di ricerca. In questo caso, i lavoratori precari sono tutti lì, dentro lo stesso centro di ricerca, si percepiscono come lavoratori – perché non tutti i lavoratori precari, soprattutto della conoscenza, si percepiscono come lavoratori – fanno gli stessi orari, hanno un padrone unico e ben identificato. Diversa è invece l'estrema frantumazione del precariato universitario, che è assolutamente sfuggente e anche più ricattabile, per via dei rapporti feudali e clientelari che a volte ci sono con i professori. In ogni modo, da questo punto di vista, il sindacato rappresenta sempre meno la parte maggioritaria dei lavoratori: gli ultimi dati - come CGIL – ci dicono che le tessere dei precari di tutte le categorie rappresentano il 5% del totale degli iscritti. Allora, se questi sono i numeri, anche qui è necessaria un'innovazione radicale, sul piano dei contenuti e del metodo.

Sul piano dei contenuti, bisogna certo continuare con la richiesta di stabilizzazione, ma è anche necessario pensare a una contrattazione inclusiva, che estenda diritti e tutele ai lavoratori precari. C'è poi un problema. Io penso che un argomento come il welfare potrebbe essere, per il variegato mondo del precariato, un elemento trasversale, in grado di ricostruire unità e soggettività collettiva. Ma la CGIL, nel suo complesso, non ha mai avuto il coraggio di affrontarlo realmente e di petto. Dobbiamo insomma porci il tema di un welfare universalistico e inclusivo, anche a partire dal fatto che oggi, la maggior parte di quei lavoratori, sono esclusi sia dalla vecchia disoccupazione che dell'attuale Aspi e, quindi, non hanno nessun tipo di ammortizzatore sociale.

Anche rispetto a un tema molto caro ai lavoratori precari, cioè quello del reddito minimo garantito - visto chiaramente non in chiave alternativa a diritti che vengono a mancare nel lavoro ma in chiave complementare - non si è mai avuto il coraggio di fare una discussione vera e approfondita all'interno della CGIL. Siamo proprio agli albori e si sta iniziando adesso, penso all'Emilia Romagna, dove c'è stata una straordinaria iniziativa seminariale su questo tema.

La contrattazione sociale e territoriale - quando la facciamo - sarebbe un altro strumento nuovo, per riuscire a costruire verticalità trasversale e, quindi, ricostruire collante e soggettività collettiva, laddove sono venuti meno. Noi, a Bologna, la facciamo, ma ho riscontrato tre limiti grandissimi. Mi permetto di dire queste cose perché sono l'unica della mia categoria che segue questi tavoli.

1. Il primo è che, nelle piattaforme che costruiamo, gli interessi sono sempre quelli dei pensionati e dei lavoratori dipendenti. Stiamo facendo adesso un documento sul welfare in Emilia Romagna e, ancora una volta, manca tutta la parte relativa alle nuove generazioni e alle nuove forme del lavoro.
2. Seconda cosa, la poca capacità di costruire coalizioni. Questo è un tema che noi potremmo utilizzare, molto più di altri, come strumento per costruire coalizioni all'esterno e farlo in maniera paritaria: non che la CGIL parte e poi gli altri si accodano.
3. Terzo aspetto - il più importante - dare legittimità dal basso alle piattaforme che costruiamo e poi ai risultati che otteniamo. Quindi, provare a costruire delle rivendicazioni in forma partecipata - non semplicemente all'interno dei gruppi dirigenti delle Camere del Lavoro - e poi farle conoscere ai luoghi di lavoro e alla città. Abbiamo fatto, per esempio, un buon accordo sul bilancio a Bologna: beh... o uno legge i giornali, oppure non sa nemmeno che il sindacato fa la contrattazione sociale e ha fatto quell'accordo!

Altro aspetto - dicevo in precedenza - è quello relativo al metodo.

Soprattutto con i nuovi soggetti e i nuovi lavoratori precari, non è sempre utile pensare di irrigimentarli nelle forme classiche del sindacato. Io l'ho visto organizzando i lavoratori precari dell'Università a Bologna, perché io vengo da lì. A volte funziona di più entrare a far parte delle loro forme di autorganizzazione e farle poi diventare parte del sindacato e della Camera del Lavoro, cioè delle pratiche del sindacato. Senza, per questo, voler portare su di loro forme che gli sono totalmente estranee e che sono quelle classiche dell'attività sindacale.

C'è poi un punto centrale. Io - sinceramente - non immagino proprio come oggi si possa pensare di ricostruire legami di solidarietà, di soggettività e d'identità collettiva senza la pratica del conflitto! Quindi, o il sindacato riprende coraggio e riesce, pur nelle difficoltà, a rimettere in campo pratiche di mobilitazione - sapendo bene che la negoziazione è comunque fondamentale - oppure non conosco altri sistemi per costruire soggettività collettiva.

Chiudo con un po' di pessimismo.

Io ho sempre pensato che le grandi organizzazioni, purtroppo, non si autoriformino da sole. Quindi, bisogna avere la speranza che s'ineschino - anche grazie alla CGIL o a pezzi della CGIL, come la FIOM e non solo - movimenti sociali in grado di travolgerci positivamente, altrimenti sono molto pessimista sulla possibilità di un effettivo cambiamento. In questo caso penso all'esperienza dei Consigli di fabbrica degli anni Settanta e non ad altro.

Il secondo aspetto è il tempo: il compagno di Torino diceva che possiamo prenderci il tempo che ci vuole. Non lo so. Invece, secondo me, siamo davvero molto in ritardo e il tempo ormai mi sembra praticamente scaduto. Siamo in un Paese che continua a perseguire la via bassa alla competizione,

Torino 12 luglio 2013

la via bassa allo sviluppo, continua a pensare di uscire da questa crisi tagliando su costo del lavoro e diritti. Più andiamo avanti, più la possibilità di invertire la tendenza diventa esigua: pensate alla patrimoniale! Un conto è se l'avessimo fatta due anni fa e ricuperavamo le risorse per fare una serie di investimenti strategici, un conto è farla adesso che, dopo gli annunci col megafono, i grandi capitali sono andati tutti all'estero! Quindi, più andiamo avanti e più la possibilità di perseguire la via alta allo sviluppo e invertire la tendenza diventa esigua. È necessario che la CGIL ricominci a credere che un'alternativa – oggi, non domani – è possibile e praticabile; altrimenti, tra qualche anno, non ci sarà più nemmeno lo spazio per parlare di questi temi... figuratevi per cambiare rotta.