

Il lavoro si fa strada

Il contesto.

Il documento «Il Lavoro è», ci ha consegnato un'analisi puntuale di quanto avvenuto negli ultimi 20 anni in Italia e in Europa. L'aumento delle diseguaglianze sociali e la crescita vertiginosa delle nuove povertà non sono un piccolo e breve incidente di percorso: sono il frutto di un contesto politico e sociale ben definito. L'egemonia del liberismo e del mercato, la progressiva scomparsa della funzione regolatoria dell'economia da parte delle istituzioni a tutti i livelli (da quelle europee a quelle nazionali), la creazione di un mercato globale senza regole fondato sulla svalutazione competitiva del lavoro, e non da ultime le politiche di austerità in questi anni di crisi, hanno prodotto un progressivo impoverimento di milioni di lavoratori e lavoratrici in tutto lo spazio comunitario, con una debolezza strutturale che ha penalizzato ancor di più i paesi della fascia euromediterranea, come appunto l'Italia. La CGIL vuole rilanciare una nuova stagione di iniziativa sindacale volta ad invertire una tendenza storica che negli anni di crisi ha reso sempre più ricco chi aveva di più e sempre più povero – in modo indistinto – chi un lavoro ce l'aveva stabile, chi invece ce l'aveva precario, chi un lavoro dignitoso non l'ha mai trovato, penalizzando in particolar modo gli anelli più vulnerabili della nostra società: giovani, donne e migranti, categorie che devono essere utilizzate solo a titolo esemplificativo perché rappresentano una condizione generale di sofferenza delle classi lavoratrici.

La mancanza di investimenti pubblici, necessari per far ripartire per davvero l'economia e l'occupazione negli anni della crisi, ha avuto come diretta conseguenza la proposizione di ricette politiche tutte tarate sulla nuova dimensione di deregolamentazione del mercato del lavoro, con ingenti investimenti pubblici finiti nelle casse delle aziende sul principio dell'incentivazione diretta, alla prova dei fatti improduttiva. A distanza di qualche anno, è emerso in modo ineludibile quanto denunciato in questi anni dalla CGIL, ovvero il fallimento di tali politiche, che non hanno prodotto nessun beneficio né a livello occupazionale né in termini di rilancio degli investimenti privati. Nel frattempo la scomposizione dei cicli produttivi e la nuova organizzazione del lavoro postfordista hanno creato una pericolosa competizione fatta sulla pelle dei lavoratori e delle lavoratrici funzionale al profitto delle imprese, riducendo il lavoro a merce e fattore di plusvalore. Le conseguenze prodotte sono sotto gli occhi di tutti: desertificazione di interi territori, dal mezzogiorno alle aree interne fino alle aree industriali delle grandi città, a cui si aggiunge il blocco del turn over e lo smantellamento dei servizi pubblici essenziali, producendo il più grande esodo di massa dal dopoguerra ad oggi, ovvero quello di migliaia di giovani italiani verso l'estero in cerca di un impiego dignitoso. Il nostro paese ha formato la generazione più alfabetizzata della storia della Repubblica per poi offrire queste stesse competenze e capacità ai mercati del lavoro esteri. Un'emigrazione che ha dimensioni notevolmente più grandi (nei numeri e nelle nefaste conseguenze sociali) dell'immigrazione, individuata in modo strumentale come una delle "emergenze" dalla destra populista.

Dalla crisi è emerso un modello produttivo notevolmente differente rispetto al passato: una nuova organizzazione del lavoro che deve definitivamente interrogare la CGIL sui nuovi strumenti di iniziativa sindacale, di tutela individuale e collettiva, di solidarietà sociale funzionale a rinvigorire il ruolo del sindacato confederale quale strumento di trasformazione e di cambiamento sociale e generale della società.

Questa nuova organizzazione del lavoro, ha creato una pericolosa segmentazione: da un lato una iperspecializzazione, basata sui principi delle competenze immateriali e delle conoscenze diffuse, dall'altro una enorme massa di lavoratori generici, precari, in appalto, a chiamata, con basse retribuzioni e continuamente esposti al ricatto occupazione come strumento di ricatto sociale anche all'interno del segmento alto del lavoro esistono ormai forti polarità riferibili non solo alle retribuzioni quanto al sapere e alle competenze, non solo tecniche ma anche relazionali, che garantiscono la continuità nel mercato del lavoro. È il trionfo del lavoro povero, l'antitesi di quanto previsto dal dettato costituzionale e che ha

permesso nel '900 a milioni di persone di uscire dalla propria condizione di minorità e intravedere nel lavoro uno strumento reale di pieno accesso alla cittadinanza.

L'architettura della nostra organizzazione è stata disegnata in una stagione dove alla verticalità delle categorie corrispondeva una confederalità capace di governare e indirizzare le politiche contrattuali e salariali sul principio della linearità (no dumping). Oggi, alla luce della scomposizione dei cicli produttivi, alla riorganizzazione dei servizi pubblici, all'uso senza limiti degli appalti e della frammentazione del mercato del lavoro, ciò è reso più difficile ed in ogni caso ci pone il problema di un nostro cambiamento. Se una auspicabile riforma organizzativa finalizzata ad una nuova azione contrattuale inclusiva sarà oggetto della prossima conferenza di organizzazione annunciata al congresso di Bari, si può aprire una discussione che provi a misurarsi con il *che fare* già adesso, sperimentando delle politiche contrattuali inclusive al fine di favorire l'interazione delle politiche contrattuali. In questi anni qualcosa di utile è già stato sperimentato, e l'obiettivo vuol essere portare la discussione anche sul confronto tra esperienze concrete realizzate o in via di definizione.

Uno dei passaggi culturali necessari per la CGIL nell'ottica di esercitare una contrattazione sempre più efficace è riconoscere la **centralità del lavoro e della libertà delle persone che si realizzano attraverso nuovi spazi di autonomia, partecipazione nell'organizzazione del lavoro e formazione delle conoscenze sia in qualità di lavoratrice/lavoratore che in qualità di cittadina/ cittadino**. La proposta della carta universale dei diritti del lavoro già ha segnato il passo, rivendicando diritti universali per tutti e tutte a prescindere dall'applicazione contrattuale, dalla mansione e dalla professionalità. La centralità delle persone, dei loro bisogni, nel lavoro quanto nella società, è un presupposto determinante nelle nuove relazioni sociali, nonché un prerequisito individuale per un riconoscimento collettivo. A maggior ragione per i processi di digitalizzazione e automazione, che ci imporranno politiche contrattuali e rivendicative con un valore collettivo, ma sempre più aderenti ai fabbisogni individuali. Per ricostruire una solidarietà delle classi lavoratrici non basta più evocare una dimensione unitaria delle stesse ma riconoscere alle persone il loro ruolo sociale nella dimensione collettiva, così come ci ha insegnato Bruno Trentin. (La cui elaborazione ed il cui pensiero saranno oggetto di studi ed approfondimento nel 2019)

I prossimi passi...il lavoro si fa strada.

Negli anni la CGIL e le Categorie hanno sperimentato diverse campagne sul tema. Ciò ha prodotto alcune buone pratiche, elaborazioni apprezzabili, che però non si sono trasformate in politiche contrattuali diffuse (tranne qualche rara eccezione nei singoli CCNL) o in piattaforme rivendicative. È giunto il tempo di costruire non *"una campagna"* ma *"la campagna"*, per sperimentare realmente politiche contrattuali innovative e capace di impostare un ragionamento sui perimetri contrattuali e sulla contrattazione inclusiva verso la prossima conferenza di organizzazione.

Una campagna di questo tipo potrebbe essere impostata su tre assi:

Rivendicare nuove iniziative nei confronti dei legislatori (governo/parlamento): il patrimonio condiviso in questi anni sulla **Carta dei diritti universali del lavoro** non può essere disperso e rappresenta tuttora un punto di riferimento per il presente e il futuro. Un nuovo statuto dei lavoratori e delle lavoratrici, fondato sul principio dell'universalità dei diritti nel mondo del lavoro, è necessario per la ricomposizione solidale dei lavori tipici e atipici una legge sulla rappresentanza, ed una validità erga omnes dei contratti collettivi nazionali di lavoro sono il sostegno legislativo necessario per un reale sviluppo della contrattazione collettiva.

Costruire un percorso di partecipazione e comunità nei luoghi di lavoro e nelle filiere: attraverso assemblee nei luoghi di lavoro, sulla base di un piano definito congiuntamente tra le categorie e la camera del lavoro e/o la struttura regionale sarà necessario individuare luoghi di lavoro e filiere produttive dove

promuovere **coordinamenti di sito, o coordinamenti di filiera a partire dalle Rsu e dagli rls eletti dalle lavoratrici e dai lavoratori coinvolti** che a prescindere dall'applicazione dei CCNL, (o addirittura in assenza di CCNL e di rappresentanza come i free lance) mettono in comune esperienze e necessità. Lo spazio fisico di riferimento a quel punto non sarebbe il solo confine contrattuale (da quello utilizzato nell'azienda committente fino all'appaltatore) ma diventerebbe perché scelto insieme il perimetro fisico del luogo di lavoro (la fabbrica, il cantiere, l'aeroporto, la stazione, l'Interporto o il centro logistico, l'Università, l'ospedale, il centro commerciale, etc..) o la filiera individuata. Il primo passo potrebbe essere quello di somministrare **un questionario alle strutture presenti nei siti o nelle filiere oggetto della sperimentazione** per censire quanti e quali CCNL sono applicati, quanti rapporti di lavoro sono presenti e le eventuali difformità di trattamento. Tale mappatura è fondamentale per essere concreti e avere piena contezza del numero di lavoratrici e lavoratori presenti, della loro età, della loro professionalità e delle loro esigenze di genere che poi verranno poste alla base della contrattazione integrativa. Per fare ciò serve una discussione e condivisione preventiva con le categorie ed il livello confederale interessato, per individuare i temi comuni al fine di un'unica piattaforma rivendicativa che dovrà essere discussa ed approvata da tutte le persone coinvolte e avviare una contrattazione integrativa inclusiva e partecipata di natura confederale che possa regolare i trattamenti normativi e salariali in cui i CCNL siano sempre più coerenti con l'attività effettivamente svolta e con la contrattazione di II° livello siano lo strumento di ricomposizione.

Alcune delle materie che potrebbe essere oggetto di contrattazione inclusiva, integrata, comune potrebbero essere:

appalti e terziarizzazione;

organizzazione del lavoro;

coinvolgimento di tutti i lavoratori al di là della qualificazione del rapporto (compresi autonomi);

relazioni industriali (diritti di informazione preventiva, informative su andamento aziendale, confronto preventivo su appalti, etc);

clausole sociali per la continuità occupazionale;

diritti sindacali universali (permessi, agibilità sindacali, diritto di assemblea, informazioni ed uso dei social o reti anche per ragioni sindacali etc), con l'auspicabile formalizzazione attraverso un contratto integrativo del coordinamento di sito e coordinamento delle RSU/RSA;

salute e sicurezza (attraverso un coordinamento degli RLS individuando un coordinatore di sito);

genitorialità (estendendo le previsioni di miglior favore esistenti anche ai lavoratori degli appalti o comunque di diversi contratti esistenti nel sito);

assistenza e cura dei familiari (estendendo le misure di miglior favore in relazione ai congedi parentali);

trattamenti uniformi per integrazione malattia/infortunio;

accesso uniforme ai servizi aziendali (mensa, spogliatoi, etc);

formazione continua e permanente;

gestione delle ristrutturazioni aziendali e delle crisi condivisa e coinvolgendo tutti i lavoratori con forme contrattuali anche diverse dal rapporto a tempo indeterminato (somministrati, collaboratori, etc.).

Costruire un percorso di partecipazione e comunità nei territori: il sindacato di strada è stato lo strumento per dare voce a molti lavoratori invisibili, che vivono una dimensione lavorativa che sempre più spesso frammentata, isolata, atomizzata. È il caso delle tante lavoratrici e lavoratori delle piccole e micro imprese, del commercio, del turismo, del lavoro di cura, del mondo agricolo, dell'artigianato, dei servizi (si pensi agli appalti, ai riders ma anche ai tirocinanti, stagisti, etc). Per tutte le figure che vivono un'oggettiva parcellizzazione della propria organizzazione del lavoro, il territorio insieme con la categoria diventa un riferimento insostituibile. La prossimità del sindacato troppo spesso nei confronti di queste figure è venuta a mancare. Troppo spesso ci siamo chiusi nelle nostre sedi aspettando i lavoratori o semplicemente oberati dalle tante emergenze proprie dell'agire sindacale. In merito a queste persone dobbiamo discutere se ed in che modo alla contrattazione aziendale sarà utile affiancare (senza sovrapporre i livelli contrattuali e preservando le disposizioni di miglior favore) una contrattazione integrativa territoriale che possa essere da riferimento per tutti i lavoratori che non possono esercitare il diritto alla contrattazione aziendale (al di sotto dei 15 dipendenti).

Ciò pone la necessità di riflettere su due percorsi non alternativi ma complementari. Forme di contrattazione territoriale di categoria e interconfederali, che in ogni caso devono prevedere percorsi democratici di validazione sia delle piattaforme che degli accordi. Questa condizione è facilmente rintracciabile nei confronti dei più giovani che si affacciano nel mercato del lavoro precario ma anche nei confronti del precariato storico. Tale contrattazione territoriale potrebbe a puro titolo di esempio spaziare da classici aspetti salariali e normativi fino a garantire accessi ai servizi fondamentali presenti sul territorio a cui i lavoratori fanno fatica ad accedere. Dalla formazione professionale (competenza regionale) alla sanità integrativa, attraverso specifici protocolli da sottoscrivere con gli enti regionali e le asl di riferimento per garantire trattamenti quanto meno simili a quella prevista dalla sanità integrativa privata laddove assente (parasubordinati, lavoratori a chiamata, tirocinanti, lavoratori autonomi, professionisti, free lance). Il punto da discutere tra di noi è: come le Camere del Lavoro possono tornare ad essere luogo di ricomposizione della rappresentanza e in quale rapporto e modalità organizzativa con le categorie ed il sistema delle tutele individuali? Quale presenza sempre più funzionale delle strutture CGIL impegnate nell'azione di tutela individuale (dagli uffici vertenze, agli sportelli sulla casa fino ai coordinamenti migranti)? Un percorso ed una discussione di questo tipo potrebbe anche mettere in campo azioni ispirate al **mutualismo e alla solidarietà**, alcune già sperimentate da alcune Camere del Lavoro. Abbiamo la necessità di costruire territori accoglienti, a partire dalla ricomposizione sociale e territoriale. Il tema è come si ricompongono i diritti delle persone, donne giovani, migranti, in una unica comunità in grado di restituire dignità al lavoro. Andranno individuati i luoghi laddove la parcellizzazione e disomogeneità è più accentuata per diversi fattori (maggiore presenza dei servizi, stato di salute delle periferie urbane, carenza di politiche sociali). Anche in questo contesto sarebbe opportuno promuovere questionari (somministrati a campioni mirati) per la raccolta dei fabbisogni territoriali anche in stretta collaborazione con comitati di quartiere, associazionismo diffuso, comitati di scopo (pendolari, comitati sull'ambiente, per la scuola dell'infanzia, etc) **al fine di costruire piattaforme inclusive** anche in merito alla **contrattazione sociale e territoriale** che deve essere sempre più integrata alla contrattazione delle condizioni di lavoro. Un tale percorso sui territori potrebbe anche coinvolgere filiere specifiche. Se nelle città metropolitane sono concentrate contraddizioni negli strumenti di conciliazione di vita e di lavoro, nelle aree interne e nelle aree vaste/periurbane, spesso si concentrano filiere produttive e indotti specifici che sono il cuore pulsante e produttivo del territorio. In tale direzione sarebbe opportuno fare un vero e proprio censimento per poi avanzare delle ipotesi di **contrattazione di filiera**, anche in relazione ai provvedimenti di indirizzo economico (PSR, FESR, FES, POR, etc) in capo alle Regioni.

La contrattazione territoriale dovrà anche essere orientata alla richiesta di investimenti a sostegno di progetti di sviluppo e per la lotta alla disoccupazione utilizzando l'elaborazione delle proposte del Piano del Lavoro della CGIL. In questa direzione un contributo importante proviene da tutte quelle soluzioni normative dei CCNL che hanno individuato strumenti per la formazione dei lavoratori, per il ricambio occupazionale e generazionale.

Rafforzare ed estendere la contrattazione sociale e territoriale, con i suoi caratteri di inclusività.

La contrattazione inclusiva non rappresenta una variante secondaria della contrattazione, ma ne costituisce la nuova impronta e in quanto tale ricomprende, con una importanza sempre maggiore, la contrattazione territoriale e sociale, come pilastri complementari e non scindibili all'azione di tutela nei luoghi di lavoro e come nuova frontiera del sindacalismo confederale, in grado di allargare e coniugare tutela dei diritti di cittadinanza con quelli del lavoro.

Il carattere inclusivo della contrattazione sociale e territoriale sta nella sua stessa funzione, in quanto ricomprende livelli di tutela universali, e quindi in grado di rispondere ai bisogni dell'insieme della nostra rappresentanza, compresa quella parte, purtroppo crescente per le trasformazioni in corso, che con maggiore difficoltà riusciamo a coinvolgere attraverso gli altri strumenti contrattuali.

Se opportunamente orientata assume la caratteristica propria delle azioni dei sistemi di welfare, cioè quella della redistribuzione e del sostegno complementare alla dimensione del lavoro con l'obiettivo, attraverso l'universalità, di superare la frammentazione sociale.

Occorre pertanto un maggiore e strutturato impegno sindacale nel rafforzare ed estendere la contrattazione sociale territoriale, con attenzione particolare all'ottica di genere, coinvolgendo lavoratori e lavoratrici e pensionati e pensionate, disoccupati e disoccupate, attraverso un lavoro integrato dell'insieme dell'Organizzazione, Confederazione, Categorie e sistema della tutela individuale.

La contrattazione sociale territoriale dovrà trattare i molteplici aspetti dello sviluppo e dell'insieme della condizione sociale delle lavoratrici, dei lavoratori, delle pensionate e dei pensionati, delle giovani e dei giovani, dei migranti e dei nuovi cittadini.

Particolare attenzione dovrà essere posta al rapporto tra il welfare territoriale e il welfare contrattuale, favorendo una gestione più appropriata di quest'ultimo, orientata ad un rapporto sempre più stretto con la rete dei servizi pubblici territoriali, da esercitare nella dimensione sinergica e integrativa al servizio universale e con una funzione di sostegno al welfare pubblico e quindi solidaristica rispetto alla comunità. In particolare vanno estese le convenzioni con gli erogatori di servizi pubblici, siano essi di carattere sociale, sanitario, culturale, aggregativo o di mobilità, evitando, per quanto possibile, che le misure di defiscalizzazione e decontribuzione destinate a tali prestazioni vengano dirottate a favore del privato e verso prestazioni non propriamente di welfare.

Una contrattazione sociale territoriale che dalla fase iniziale della individuazione dei bisogni, fino alla definizione delle proposte ed al confronto con gli altri soggetti, Istituzioni e Associazioni delle imprese, dovrà vedere un protagonismo attivo dei delegati e delle categorie territoriali e dovrà essere in grado di predisporre territorialmente opportunità e servizi a cui la contrattazione aziendale o territoriale di categoria può accedere.

Un percorso da fare tutti e tutte insieme: i compiti degli organismi e la validazione democratica

La contrattazione sociale e territoriale deve vedere il coinvolgimento di tutte le Strutture, confederali e di categoria, attraverso l'elaborazione di piattaforme che dovranno riservare particolare attenzione alla rappresentanza della parte più debole e precaria del mondo del lavoro e che dovranno essere discusse e diffuse pubblicamente.

La contrattazione sociale e territoriale deve poter contare sul coinvolgimento e sull'esperienza del sistema dei servizi in particolare sui temi dell'accesso al welfare, delle politiche tariffarie e fiscali.

La segreteria confederale camerale dovrà garantire la collegialità nell'elaborazione delle piattaforme e il coinvolgimento permanente di tutti nelle successive fasi negoziali.

Le piattaforme dovranno essere elaborate valutando i bisogni che il territorio esprime, attraverso il coinvolgimento della nostra rappresentanza e aperti alle altre espressioni associative, anche con assemblee territoriali e nei luoghi di lavoro.

Il Comitato Direttivo regionale e quelli di ogni CdLT/M definiranno, ovunque possibile insieme a CISL e UIL, documenti d'indirizzo per la contrattazione sociale territoriale.

Le singole piattaforme e i singoli accordi saranno discussi, ovunque possibile, in specifiche assemblee dei lavoratori e dei pensionati, e comunque dal CD della CdLT/M che validerà anche l'esito del confronto, o da assemblee di delegati e delle leghe dei pensionati, possibilmente unitarie, del comune o dell'ambito territoriale interessato e composte in modo certificato.

L'obiettivo della contrattazione inclusiva, cioè dell'allargamento dei confini della nostra contrattazione ad ambiti e soggetti nuovi, affinché nessuno resti escluso, si deve accompagnare e deve essere accompagnato da una nuova e più puntuale attenzione ai temi del tesseramento e del proselitismo.

A questo proposito, siamo di fronte ad una forte contraddizione: se da un lato l'iniziativa per la Carta universale dei diritti dei lavoratori, la relativa campagna referendaria, le conclusioni unitarie del nostro XVIII Congresso, la fase di mobilitazioni e lotte unitarie sono tutti elementi che hanno contribuito e contribuiscono ad accrescere il consenso attorno alla CGIL, dall'altro lato gli ultimi anni hanno fatto registrare una costante flessione del numero dei nostri iscritti e delle nostre iscritte.

Con tutta evidenza, non è più sufficiente né darsi come obiettivo di anno in anno il raggiungimento del 100%, né restare entro gli ambiti già conosciuti e sindacalmente organizzati.

Il coinvolgimento e l'attenzione ai lavoratori durante le fasi di lavoro precario di transizione tra i diversi lavori costituiscono un investimento anche sul versante organizzativo, associativo, di tesseramento.

Serve un deciso cambio di passo, fondato su:

un vero e proprio rilancio della pratica del proselitismo ad ogni livello, attraverso anche opportuni interventi formativi volti a rafforzare il senso di identità e di appartenenza;

la definizione di progetti obiettivi per la sindacalizzazione di nuove realtà di lavoro, con particolare riferimento anche a lavoratrici e lavoratori degli appalti, al lavoro para subordinato ed al mondo delle Partite IVA; una particolare cura alla presa in carico e alla fidelizzazione delle iscritte e degli iscritti provenienti dal Sistema delle tutele individuali;

un'azione coordinata tra l'insieme dell'Organizzazione (CdLT, Categorie degli attivi, SPI, Servizi) per realizzare la continuità dell'iscrizione al momento del passaggio di un iscritto o di una iscritta dalla condizione di attivo/a a quella di pensionato/a.

Da ormai qualche anno, la maggioranza dei nuovi iscritti proviene dal Sistema delle tutele individuali: per questo è necessario mantenere alta qualità professionale ed efficacia dei nostri Servizi, che sempre più vanno orientati al proselitismo e vanno supportati con costanza di investimenti sia in termini di persone dedicate, sia di formazione, nonché di dotazione strumentale adeguata.

È auspicabile che una campagna che coinvolga tutti i livelli dell'organizzazione, oltre a coinvolgere i livelli decisionali come normale che sia, **sia vissuta dal basso**. Negli ultimi anni la forma è divenuta sostanza. Per sentirsi parte di un percorso, di una comunità, non basta delegare serve partecipare. Nei tempi della disintermediazione propinata dai social e di una politica sempre scollegata dalla società, serve ricostruire un'etica della delega che deve corrispondere ad una reale partecipazione delle persone.