

CONTRIBUTO ALLA DISCUSSIONE SUL PROCESSO COSTITUENTE DEL NUOVO SINDACATO

Con questo contributo dal titolo “Un nuovo sindacato è possibile”, prodotto da lavoratrici e lavoratori (aderenti ad SdL intercategoriale) di diversi luoghi di lavoro, pubblici e privati, vogliamo proporre, a partire dalla nostra esperienza concreta, una riflessione riguardante:

- **le caratteristiche del processo di unificazione di esperienze sindacali di base, di realtà territoriali e aziendali a cui siamo determinati a dar corso;**
- **le regole e la pratica sindacale cui il nuovo soggetto, a nostro parere, dovrebbe ispirarsi.**

Siamo convinti sia necessario un processo ampio, che si rivolga a tutti i sindacati di base e non solo, oltre che naturalmente alle singole lavoratrici e ai singoli lavoratori ovunque collocati, purché interessati a dare vita ad un sindacato conflittuale, realmente democratico, in grado di incidere sulla politica sindacale del paese e di rispondere agli attacchi sempre più pesanti cui sono sottoposti i lavoratori dipendenti in Italia.

Un percorso che dovrà avvenire nel tempo necessario a far bene le cose, e non attraverso forzature ad opera dei gruppi dirigenti. La grave crisi di prospettiva che sta interessando in modo più o meno profondo tutti i sindacati di base, spinge ad una convergenza verso un soggetto unitario politicamente più forte. Trovandoci di fronte a tale concreta situazione sarebbe sbagliato non cogliere l'opportunità che abbiamo davanti sorvolando su quei principi fondamentali che fanno di un sindacato un reale strumento nelle mani delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto al tradizionale sindacato-apparato. **In questo paese non serve un nuovo sindacato qualsiasi ma un vero sindacato di base che sia espressione, anche nella sua elaborazione, di una riflessione che trovi radici e nutrimento nelle proprie istanze aziendali.** Una elaborazione che faccia i conti insomma con la praticabilità “concreta” dell'obiettivo che tutti ci siamo dati, quello di costruire un nuovo sindacato utile per lavoratrici e lavoratori.

Novembre 2009

Silvia Baratella – RSU Regione Lombardia

Mario Carleschi – RSU Comune di Carpenedolo (Bs)

Fabio Cocco – RSU Sevel

Antonio Di Simone – Coordinamento nazionale SdL intercategoriale (Ansa - Roma)

Franco Lovascio – Segreteria nazionale SdL intercategoriale (Inps- Livorno)

Andrea Quaglietti – RSU Manuli di Ascoli Piceno

Margherita Recaldini - RSU Comune di Brescia

Michele Salvi - Coordinamento nazionale SdL intercategoriale

Luigi Sorge - Coordinamento nazionale SdL intercategoriale (FIAT Cassino)

Giordano Spoltore – Operaio Sevel

UN NUOVO SINDACATO È POSSIBILE

1 - LA FASE CHE ATTRAVERSIAMO

Il progetto costituente di un nuovo sindacato, nel quale SdL intercategoriale è impegnato, è stato concepito e si realizza in una fase molto delicata e particolarmente dura per le lavoratrici e i lavoratori.

In una situazione generale di crisi economica e di grave sofferenza del mondo del lavoro, si comincia a fare i conti con gli effetti di una vera e propria devastazione prodotta dai numerosi interventi di revisione della legislazione del lavoro succedutisi nell'ultimo trentennio.

Il padronato, che in questi anni ha fortificato la propria rappresentanza "sindacale" e politica, sta portando avanti a passi da gigante il progetto di annientamento del sindacato come lo abbiamo inteso fino ad oggi, cioè come rappresentanza di parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

Da parte nostra, ci troviamo a fronteggiare, con mezzi e forze esigui, un'accelerazione della tendenza involutiva sulla contrattazione nazionale, sul diritto di sciopero e di manifestazione. La vertenza Alitalia dell'anno scorso è stata il banco di prova sia di un nuovo modello di "relazioni" (!) sindacali, sia del nuovo modello contrattuale firmato poi da Cisl e Uil, in temporanea rottura con la Cgil.

Questo nuovo "modello" rappresenta il superamento definitivo della concertazione, che dopo aver contribuito a destrutturare progressivamente la forza di lavoratrici e lavoratori e delle loro rappresentanze, viene ora gettata via dai padroni e sostituita dalla loro piena libertà d'azione e dalla distruzione, nei fatti, del contratto nazionale, che ormai è derogabile al ribasso in qualsiasi luogo di lavoro a fronte di una dichiarazione unilaterale di crisi da parte del datore di lavoro. Inoltre, con la nuova contrattazione nazionale le centrali sindacali estendono il loro dominio anche sul secondo livello di contrattazione, esautorando pesantemente le RSU elette.

A ciò si aggiunge l'attacco ai servizi sociali. Lo Stato si ritrae, quasi non fosse competenza sua curare tale spazio nell'interesse della collettività e lo lascia libero, come terreno di contesa, alle aziende private. Il costo dei servizi lievita, la loro copertura diminuisce tagliando fuori tutta l'utenza che non può più permetterseli: la fruizione dei servizi passa progressivamente da una concezione di diritto garantito alla sfera delle prestazioni a pagamento, accessibile sulla base delle singole tasche.

Le lavoratrici e i lavoratori dei servizi, e le/i dipendenti pubblici in generale, vengono colpiti da anni dalle riduzioni di personale, dalla precarizzazione e dalla compressione di reddito e diritti che hanno accompagnato tale processo. Oggi si trovano inoltre a fare i conti con Brunetta: una campagna di vera e propria criminalizzazione dei dipendenti pubblici che mira a nascondere le scelte criminali di smantellamento dei servizi operate da questo governo e dai precedenti. Il risultato è quello di frammentare e individualizzare sempre più il trattamento economico e normativo delle lavoratrici e dei lavoratori e consolidare sistemi clientelari rinforzati dalla ricattabilità economica dei singoli. Per non parlare della vicenda dell'innalzamento dell'età pensionabile per le donne, che è stata secondo noi anche un'occasione mancata per una vera campagna del sindacalismo di base, che avrebbe potuto ottenere una vittoria concreta e costituire un'occasione di costruzione, crescita e visibilità.

Siamo di fatto in un quadro di riduzione dell'occupazione nel privato e nel pubblico, anche attraverso la sistematica eliminazione di precarie e precari che talvolta hanno alle spalle rapporti di lavoro ultradecennali senza prospettive di immissione in ruolo o di stabilizzazione.

La crisi economica in corso, lungi dal risolversi, sta dando luogo a lotte frammentarie e disperate che rivelano una gran voglia di lottare, orgoglio e determinazione, ma anche capacità organizzativa di cui hanno dato prova, ad esempio, i nostri lavoratori della vigilanza al Colosseo, quelli della Manuli nelle Marche e della Videocon di Anagni. Non mancano alcuni risultati parzialmente positivi (come alla INNSE), che però i sindacati confederali a volte ignorano (Cisl e Uil), a volte cercano di tenere rigorosamente separate tra loro (Cgil), a volte ostacolano con arroganza. Il taglio che hanno assunto queste lotte è fortemente influenzato dalle profonde modifiche del contesto sociale, ormai introiettate, che producono la consapevolezza di non

poter più contare su nessuno: né lotte collettive su larga scala, né sostegno del sindacato. I loro protagonisti sanno che non c'è sindacato, non c'è più una loro rappresentanza.

Intervenire in questo contesto come alternativa al vuoto sindacale, dando alle lotte una spinta unificante intorno a rivendicazioni mirate al contesto e alla fase sarebbe un compito prioritario del sindacato che vogliamo costruire, e di quelli in cui già operiamo. La nostra presenza frammentaria e i nostri scarsi mezzi rendono certamente più difficile fungere da collegamento tra le lotte, ma soprattutto elaborare proposte radicate nel contesto, aderenti alle preoccupazioni prioritarie delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti in questi conflitti. Rischiamo però di perdere la capacità di parlare a coloro che ci proponiamo non solo di rappresentare, ma di organizzare e coinvolgere direttamente.

Così ci accade di calare dall'alto parole d'ordine troppo complesse, legate a contesti meno critici ma ormai superati, che non offrono nessuna risposta alle preoccupazioni reali e immediate di lavoratrici e lavoratori.

Tra noi dobbiamo avere chiara l'esigenza impostare una strategia capace di lanciare lotte che abbiano un **valore anticiclico** rispetto alle politiche in atto, per restituire dignità e centralità alla vita di uomini e donne, nell'infanzia, nel periodo di attività lavorativa e nella vecchiaia. Dobbiamo aver chiaro che quanto più restituiamo ai suoi legittimi titolari (i lavoratori e le lavoratrici che la producono) la ricchezza prodotta dalla società nel suo complesso, tanto più la sottraiamo alla speculazione finanziaria. Questa redistribuzione della ricchezza sociale implica, tanto più a fronte del drammatico problema occupazionale, una necessità di redistribuzione del lavoro e del reddito attraverso politiche come quelle mirate alla riduzione dell'orario a parità di salario. Su come riproporre e affermare "controcorrente" questo genere di politiche riteniamo ineludibile avviare una seria riflessione.

Queste non possono però affermarsi semplicemente rieditando meccanicamente la parola d'ordine della riduzione dell'orario in ogni piattaforma, e altre analoghe rivendicazioni tutte validissime ma poste astrattamente, mentre si eludono i temi su cui lo scontro sta svolgendosi (esempi: la piattaforma della manifestazione nazionale del PdB il 28 marzo 2009 e in misura appena minore quella dello sciopero generale del 23 ottobre 2009, peraltro non propriamente un successo...). Occorre insomma partire dal quotidiano e creare un ponte verso lotte su rivendicazioni strategiche "di ciclo": rinunciare a uno dei due aspetti significa tagliarsi fuori e perdere la scommessa di costruire un nuovo soggetto sindacale in Italia.

La rappresentanza maggioritaria dei lavoratori, le centrali del monopolio sindacale si istituzionalizzano e si rendono funzionali al processo in atto aprendosi a nuove funzioni di supporto tramite gli enti bilaterali, i servizi di collocamento o di impiego del personale, le funzioni di certificazione, i circuiti di formazione, la gestione degli ammortizzatori sociali e del welfare (e la partecipazione agli utili della sua privatizzazione, come nel caso dei fondi pensione). La trasformazione dei sindacati confederali da luogo di espressione di soggettività delle lavoratrici e dei lavoratori ad agenzie di servizi specialistici e di produzione normativa è ormai quasi completata, pur con qualche contraddizione, in particolare per quanto riguarda la Cgil.

Infatti, dalla fine dell'anno scorso la Cgil o sue parti (Fiom), hanno fatto mostra di una conflittualità apparente, ma fondata su potenti contraddizioni reali, la cui posta in gioco è la sopravvivenza del maggiore sindacato italiano, lavorato ai fianchi dalla proposta clientelare che Cisl e Uil, forti del loro ruolo di amici del governo, possono oggi opporre come più attrattiva. Tale conflittualità si è manifestata a partire dall'accordo separato sul nuovo modello contrattuale fino allo sciopero dei metalmeccanici del 9 ottobre 2009, ha contribuito a togliere spazio al sindacalismo di base e ha giocato un potente ruolo attrattivo nei confronti di importanti settori di lavoratrici e lavoratori.

Il sindacalismo di base, peraltro, dopo la riuscita dello sciopero generale del 17 ottobre 2008, non è riuscito a capitalizzare le grandi potenzialità che lì si erano espresse e non è stato in grado di affrontare con proposte adeguate la fase successiva, in parte "distratto" dalle proprie scadenze e vicende interne, in parte spiazzato e paralizzato dalla ripresa d'iniziativa della Cgil.

Come fare, invece, per aprire una breccia in questa situazione e per dare potere e voce alle lavoratrici ai lavoratori consentendo loro di rappresentare in termini di rivendicazione le proprie esigenze e volontà, i propri bisogni e diritti sulla scena sociale?

Crediamo che sia la risposta a questa domanda a dettare le linee di costruzione del nuovo soggetto sindacale che andiamo a costruire, un nuovo soggetto che è ancora possibile e più che mai necessario.

2 - STARE DOVE LOTTANO LE LAVORATRICI E I LAVORATORI

Innanzitutto, non è possibile costruire un'organizzazione sindacale utile e credibile senza essere **presenti in ogni scadenza importante del conflitto sindacale nel paese**. Ogni passaggio chiave della vita del paese che riguarda lavoratrici e lavoratori deve vederci **presenti**, non solo con una nostra proposta ma anche con una chiara strategia in grado di ottenere un risultato positivo, ancorché parziale, dalle lotte. Bisogna partire dalla consapevolezza che ogni singola sconfitta accelera il processo di disgregazione e di frammentazione sociale, aumenta la sensazione di sconfitta e fa calare la combattività di lavoratrici e lavoratori.

Il nuovo sindacato dovrà essere presente in tutte le scadenze di mobilitazione che riguardano temi importanti del mondo del lavoro, indipendentemente da chi le avrà indette, con una propria proposta forte e radicale, ma credibile e spendibile con larghi settori del lavoro dipendente.

Noi dovremmo essere la forza che prima di ogni altra lancia le lotte e le mobilitazioni ma, anche nel caso in cui si assista a una più rapida presa di iniziativa dei confederali (com'è stato il caso della Cgil negli scorsi mesi), è indispensabile che noi non ci chiamiamo fuori: solo con la nostra presenza infatti, possiamo indicare piattaforme e strategie alternative, ed è indispensabile che il nostro approccio sia unitario e sia percepito come tale, per aumentare la nostra credibilità agli occhi di chi ancora si mobilita e per mettere in difficoltà i confederali.

Il nuovo sindacato dovrà rompere recisamente con il malcostume di subordinare ogni altra posta in gioco e ogni altra considerazione a una presunta visibilità di sigla, che si suppone di ottenere semplicemente rompendo a priori ogni possibile contesto unitario (magari più su date e piazze che sui contenuti). Non serve a lavoratrici e lavoratori, e non serve a noi che spesso finiamo per risultare invece invisibili a tutte quelle e tutti quelli che quando scendono in piazza non trovano al loro fianco né noi, né i nostri contenuti alternativi.

3 - COSTRUIRSI CON UN PROGETTO APERTO

Quello che oggi stiamo realizzando unificando alcune organizzazioni del sindacalismo di base è certo un risultato intermedio significativo, ma assolutamente al di sotto delle necessità rispetto alla costruzione di un'alternativa sindacale in Italia.

È necessario perciò che il dibattito e il processo in corso restino fin d'ora aperti verso nuovi interlocutori, sia nell'ambito del sindacalismo di base, sia verso settori di lavoratrici e lavoratori che si mostrano critici verso i sindacati confederali anche dall'interno. Ma anche, e soprattutto, verso lavoratori e lavoratrici non sindacalizzati (che sono la grande maggioranza, è sempre bene ricordarlo...).

Dobbiamo creare le condizioni perché chiunque sia interessata/o possa sentirsi parte di un processo di ricomposizione e ricostruzione di un sindacato di lotta, delle lavoratrici e dei lavoratori, aperto tanto ai singoli quanto a realtà e a soggetti già esistenti.

Assemblee e occasioni di dibattito possono essere utili, ma non bastano. Nella situazione odierna è quanto mai indispensabile sperimentare insieme campagne, vertenze, mobilitazioni sulla scala più larga possibile, costruendo spazi comuni dove nessuno si senta "prevaricato" dall'identità di altri soggetti, senza apriorismi e primogeniture.

4 - UN NUOVO SINDACATO DEMOCRATICO, APERTO, DI LAVORATRICI E LAVORATORI, E REALMENTE DI BASE

Il nuovo soggetto che costruiamo dovrà avere una struttura organizzativa capace di **contrastare la frammentazione** che oggi attraversa anche i singoli siti produttivi, dove spesso il personale che lavora alla realizzazione di un singolo tipo di merce o di servizio si trova suddiviso fra numerosi datori di lavoro, fa riferimento a contratti e comparti diversi, talvolta con una inestricabile compresenza di pubblico e privato.

Abbiamo bisogno di un sindacato che sia realmente delle lavoratrici e dei lavoratori, un'alternativa vera ai sindacati d'apparato, un elemento unificante laddove padroni, datori di lavoro pubblici e sindacati tradizionali fanno di tutto per dividere e comandare.

Abbiamo bisogno di un sindacato in grado di soddisfare un requisito, quello della partecipazione diretta dei lavoratori. Di un sindacato che sia lo strumento delle lavoratrici e dei lavoratori, il canale dove fluiscono le loro rivendicazioni e le loro decisioni.

Come RdB e molte/i compagne/i della CUB si sono mossi e si muovono in direzione di questo nuovo sindacato compiendo una svolta importantissima di analisi e di pratiche, altrettanto le promotrici e i promotori di questo documento si muovono verso il nuovo soggetto con l'intenzione di cogliere l'occasione per compiere un salto di qualità e realizzare un sindacato più avanzato dell'esperienza fin qui costruita.

Crediamo che sia necessario costruirci sul modello di un **sindacato partecipato**, che non solo coglie ma incentiva le spinte dal basso, dobbiamo essere capaci di disseminare autorganizzazione. Solo in tal modo possiamo costruire gli anticorpi al rischio sempre presente di scivolare verso un sindacato d'apparato, magari dotato di migliori piattaforme rivendicative, ma di natura non sostanzialmente diversa da quelli già esistenti, a partire dai confederali.

Per intenderci, crediamo che ci si trovi di fronte a un **“sindacato d'apparato”** nel momento in cui si realizzano alcune condizioni organizzative e di sostanza:

1. Le decisioni reali sono in mano agli organismi dirigenti ristretti, che esautorano di fatto (a volte anche “di diritto”!) le istanze decisionali collettive e le strutture di base, che vengono considerate alla stregua di una mera cinghia di trasmissione.
2. Il nucleo dirigente e i gruppi di lavoro che garantiscono l'apertura delle sedi sono composti, oltre che di lavoratrici e lavoratori in distacco, anche da un'elevata percentuale di funzionari “di mestiere”, che hanno il sindacato come unico datore di lavoro.
3. Nel merito delle vertenze e nell'ambito delle trattative, la bussola che orienta prevalentemente l'azione del sindacato è il mantenimento/miglioramento delle condizioni di agibilità e di visibilità dell'organizzazione sindacale stessa e solo in secondo (o ultimo, o nessun) piano i contenuti normativi, economici e occupazionali degli accordi da raggiungere.
4. Non promuove facilmente mobilitazioni dal basso e cerca di ricondurre sotto il proprio controllo eventuali fenomeni spontanei di organizzazione di lavoratrici e lavoratori.

Quello che contraddistingue un **“sindacato partecipato”** è invece:

1. L'incidenza ridotta dell'apparato rispetto all'insieme del corpo dell'organizzazione, l'estrema scarsità o meglio ancora l'assenza totale di funzionariato, l'utilizzo invece dei distacchi, il più possibile “a termine” e con un buon livello di rotazione al fine di non perdere il rapporto con il posto di lavoro e con le esigenze espresse da chi ci vive ogni giorno
2. Organizzazione statutaria e funzionamento reale del sindacato si basano su un'elevata autonomia delle strutture di base - di posto o sito di lavoro e territoriali -, che sono sovrane negli ambiti di loro competenza, su un dibattito interno libero; le riunioni degli organismi di direzione sempre aperte alle iscritte e agli iscritti; è prevista la possibilità di revoca dei/lle dirigenti in casi specifici.
3. Nel merito delle vertenze e delle trattative, chi tratta persegue obiettivi definiti dalla base del sindacato e soprattutto dalle lavoratrici e dai lavoratori coinvolti, non firma

accordi a perdere o comunque sfiduciati dai suddetti lavoratori e lavoratrici allo scopo di mantenere la presenza al tavolo negoziale o prerogative come riconoscimento dei distacchi, ecc.

4. Le scelte non strettamente interne, ma che riguardano invece lavoratrici e lavoratori, sono sempre sottoposte a tutti i settori interessati, senza distinzione tra iscritte/i e non iscritte/i.
5. Dialoga senza tentativi di imposizione con eventuali fenomeni spontanei di organizzazione da parte di gruppi di lavoratrici e lavoratori e cerca di promuovere l'autorganizzazione

Questo secondo è il modello che vogliamo realizzare.

Più in dettaglio, realizzare una struttura forgiata sul radicamento tra i lavoratori e sull'imprescindibile esigenza della sperimentazione a tutto campo nell'iniziativa sindacale comporta **ampia autonomia e prevalenza degli organismi di base sui posti di lavoro**, ovvero i comitati degli iscritti, e **territoriali**, ovvero i coordinamenti provinciali. Questi ultimi devono comprendere tutte le realtà lavorative presenti sul territorio, di qualsiasi categoria o comparto, che consenta di dare una visione d'insieme e una prospettiva comune alle lotte, di prevenire e superare eventuali scivoloni corporativi e di rispondere più efficacemente alle offensive.

Sui posti e sui siti di lavoro, il nuovo sindacato dovrà tenere insieme i lavoratori e le lavoratrici del sito produttivo e le loro rivendicazioni. Entrambi i tipi di organismo devono **disporre di tutti gli strumenti e le prerogative, comprese le risorse economiche, necessarie a prendere iniziative e a gestirle**. Abbiamo bisogno di una **struttura agile, non ridondante**, vicina ai luoghi di lavoro, non appesantita di organismi che si sovrappongono fra loro per funzioni e competenze, rischiando di rallentare e ingolfare i processi decisionali. Allo stesso modo sarà utile **evitare il cumulo di troppe cariche su una stessa persona**, sia per evitare sovraccarichi della stessa e conseguenze inefficienze operative, sia per prevenire fenomeni di accentramento eccessivo e rischi di dinamiche antidemocratiche, sia per favorire la distribuzione di responsabilità e la crescita di un maggior numero di quadri. Gli organismi nazionali dovranno svolgere un ruolo fondamentale nell'elaborazione della strategia e della linea sindacale e nella circolazione del dibattito, ma non dovranno inibire o rallentare l'iniziativa di base e locale.

Novembre 2009

Silvia Baratella - RSU Regione Lombardia

Mario Carleschi - RSU Comune di Carpenedolo (Bs)

Fabio Cocco - RSU Sevel

Antonio Di Simone - Coordinamento nazionale SdL intercategoriale (Ansa - Roma)

Franco Lovascio - Segreteria nazionale SdL intercategoriale (Inps- Livorno)

Andrea Quaglietti - RSU Manuli di Ascoli Piceno

Margherita Recaldini - RSU Comune di Brescia

Michele Salvi - Coordinamento nazionale SdL intercategoriale

Luigi Sorge - Coordinamento nazionale SdL intercategoriale (FIAT Cassino)

Giordano Spoltore - Operaio Sevel