

Assemblea di Organizzazione

FIOM CGIL Forlì

Lunedì 3 marzo 2008

Camera del Lavoro – CGIL Forlì – Sala L. Lama

un Sindacato

rivendicativo e contrattuale

per ridare centralità al lavoro

in fabbrica e nella società.

*Relazione Michele Bulgarelli
Segretario Organizzativo*

Organizzatevi perché avremo bisogno di tutta la vostra forza.

Antonio Gramsci,
"L'Ordine Nuovo", aprile 1919

Introduzione: verso la Conferenza d'Organizzazione della CGIL

La CGIL ha scelto di tenere nel 2008 la sua Conferenza d'Organizzazione¹ e si tratta di un appuntamento non più rinviabile visti i profondi mutamenti che in questi anni hanno investito i luoghi di lavoro (con il venir meno della fabbrica dove entravano le materie prime e usciva il prodotto finito), i rapporti di lavoro (con una precarietà oggi condizione strutturale nel paese), la composizione sociale dei lavoratori (con l'ingresso in interi settori di manodopera migrante) e più in generale sia il nostro modo di "fare sindacato", sia il modo dei lavoratori di rapportarsi al sindacato.

Il 2008 è l'anno in cui la nostra Costituzione compie 60 anni, una Costituzione nata dalla Resistenza e dove chiarissima è l'influenza del movimento operaio e dei lavoratori, con un Articolo 1 che dice che "l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro"².

Da almeno vent'anni però a una crisi profonda della democrazia si affianca un tentativo, divenuto negli ultimi tempi sempre più esplicito, dei poteri forti, imprese, finanza e la destra politica ad essi da sempre alleata di modificare irreversibilmente i rapporti di forza nella società cancellando il valore del lavoro, negando di conseguenza alle lavoratrici e ai lavoratori in carne ed ossa il diritto di rivendicare diritti, salario e dignità.

Lo spostamento, verificatosi a partire dagli anni Ottanta in Europa e negli Stati Uniti (sono gli anni di Reagan e della Thatcher), della quota di ricchezza nazionale prodotta dai redditi da lavoro dipendente a vantaggio della quota prodotta dalle rendite finanziarie³ ha determinato un'offensiva culturale prima con la teoria de "la fine del lavoro"⁴ (in cui ci dicevano che gli operai erano 'dinosauri' in via di estinzione) e poi con il semplice oscuramento del tema 'lavoro' dai mezzi di comunicazione di massa, dai programmi di governo, dall'agenda di quella che si definiva sinistra politica. E scomparse da quegli stessi mezzi di comunicazione, programmi di governo, agende politiche, erano anche le tute blu, gli operai e le operaie che invece tutti i giorni continuavano nelle nostre fabbriche a produrre gran parte della ricchezza di questo paese.

¹ L'ultima Conferenza d'Organizzazione della CGIL risale al 1993.

² **Costituzione della Repubblica Italiana**

³ Secondo la Commissione Europea il crollo della quota dei salari sul prodotto interno lordo (Pil) è stato tra il 1983 e il 2006 dell'8.6% (da "La sconfitta dei salari in Francia, di Francois Ruffin, in Le Monde Diplomatique (il manifesto), gennaio 2008).

⁴ J. Rifkin, **La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento del post-mercato**, Baldini & Castaldi, 1995.

Riaffermare la centralità del lavoro nella società, contro le pretese egemoniche delle imprese e della finanza, difendere la dignità così come il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad avere accesso alla redistribuzione della ricchezza di questo paese è l'obiettivo che guida l'iniziativa della FIOM e della CGIL e la loro azione contrattuale. Ma per dare più forza alla CGIL e all'idea di Sindacato Generale (un sindacato cioè che difende i diritti e lotta per migliorare le condizioni di tutti i lavoratori – iscritti e non iscritti - nelle fabbriche e nel paese) bisogna non solo partire dagli effetti delle trasformazioni avvenute dentro i luoghi di lavoro e nella società, ma anche sconfiggere un clima di diffusa rassegnazione attraverso politiche e scelte organizzative che mettano al centro i lavoratori e il loro protagonismo, che con la democrazia sindacale affermino il diritto dei lavoratori a decidere sempre su ciò che li riguarda, che praticino contrattazione nei luoghi di lavoro, nei siti industriali, nel territorio per sconfiggere la precarietà, ridistribuire salario e incidere sulle condizioni di vita e di lavoro di chi vogliamo rappresentare.

L'Organizzazione: tesseramento, risorse, comunicazione.

Il tesseramento, il proselitismo e la gestione delle risorse: al centro i luoghi di lavoro e una iniziativa costante di insediamento e re-insediamento.

Partiamo dai numeri: nel nostro territorio gli iscritti al sindacato dei metalmeccanici della CGIL, la FIOM, crescono. Nel 1995 la FIOM di Forlì aveva 1607 iscritti, nel 2007 ne ha 2175 (568 in più, con una crescita del 35%)⁵.

Cresce il numero di aziende sindacalizzate, anche in seguito a progetti e percorsi di insediamento e re-insediamento: oggi c'è un almeno un iscritto alla FIOM in 360 aziende metalmeccaniche di Forlì.

Se andiamo poi a leggere con più attenzione il nostro tesseramento scopriamo che non siamo affatto (come tanti dicono e come tanti sperano) un sindacato "vecchio", visto che 870 iscritti (pari al 40% del totale) hanno meno di 35 anni.

Crescono i lavoratori migranti (oggi sono 387, pari al 18% del totale degli iscritti) a dimostrazione che il lavoro migrante assume sempre di più un carattere strutturale nel nostro sistema produttivo.

I dati di chiusura del tesseramento 2007⁶ ci dicono poi che a Forlì la FIOM è un sindacato operaio: ben 2020 iscritti sono operai e solo 155 sono gli impiegati. Questo conferma il

⁵ Vedi scheda allegata n.3, ñProgressione storica degli iscritti alla FIOM di Forlì

permanere di un problema mai risolto nella nostra Organizzazione sulla rappresentanza degli impiegati.

Una lettura che va ad incrociare l'iniziativa contrattuale con il tesseramento ci dice poi che laddove si pratica una contrattazione articolata che incide davvero sulle condizioni dei lavoratori (con il diritto per tutti ad avere, in un tempo definito, un contratto a tempo indeterminato, con sbarramenti percentuali al lavoro precario, con il controllo degli orari e delle condizioni ambientali, di salute e di sicurezza) i giovani lavoratori si iscrivono al sindacato, alla CGIL e alla FIOM anche quando sono precari: è il caso, ad esempio, della Trasmital-Bonfiglioli o della Carpigiani, dove il controllo e l'esigibilità dei percorsi di stabilizzazione è pratica quotidiana della RSU.

Laddove invece la contrattazione non c'è o non riesce a dare certezze sul futuro di quei lavoratori l'iscrizione è più difficile e il tasso di sindacalizzazione in fabbrica più basso: è il caso dell'artigianato, settore nel quale anche l'autorità salariale del sindacato è messa a dura prova a causa delle difficoltà nei rinnovi contrattuali.

Nel 2007 sono 315 i lavoratori artigiani metalmeccanici iscritti alla FIOM: un numero in crescita rispetto agli anni passati, ma che testimonia come nel settore dell'artigianato l'adesione al sindacato è molto meno diffusa rispetto all'industria.

Servono progetti di insediamento e re-insediamento, serve dare continuità alla nostra presenza e alla nostra iniziativa, ma è anche evidente che le campagne di assemblee, l'iniziativa sui luoghi di lavoro, il rapporto costante con le lavoratrici ed i lavoratori in fabbrica e negli uffici costano, costano risorse e richiedono tempo. E' necessario pertanto spostare quote crescenti di risorse economiche dal centro ai territori e ai luoghi di lavoro, serve anche maggiore chiarezza su dove impiegare le risorse non provenienti dalle deleghe sindacali.

Un sindacato indipendente infatti si deve fondare sul contributo economico delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti: le altre risorse, se e quando ci sono (Enti Bilaterali, distacchi gratuiti, quote di servizio), devono essere totalmente investite, dalla Confederazione in uno stretto rapporto con le categorie, sui luoghi di lavoro attraverso campagne di assemblee, proselitismo, insediamento e tesseramento.

⁶ Vedi scheda allegata n.4, ñDati chiusura tesseramento dicembre 2007 FIOM-CGIL Forlì.

Comunicazione sindacale: dalla pluralità delle esperienze della FIOM di Forlì un'idea per riportare il lavoro al centro del dibattito.

Alla FIOM di Forlì possiamo affrontare l'argomento della comunicazione sindacale a partire da una pluralità di esperienze e di pratiche che abbiamo in atto da ormai diversi anni.

Nei primi mesi del 2005 la Segreteria della FIOM territoriale decise di dotare la categoria di un periodico cartaceo, *Tute Blu news*, che da allora ha accompagnato tutte le fasi sindacali più rilevanti di questi anni. *Tute Blu news* è un giornalino prodotto con il contributo di un comitato di redazione formato anche da delegati in produzione, con la scelta di non riproporre comunicati o articoli già diffusi, ma di essere anche strumento per una elaborazione propria della Categoria, della Segreteria e del Comitato di Redazione. Il giornalino, oltre ai commenti sull'attualità politico-sindacale, contiene una sezione dedicata alle notizie dalle fabbriche del territorio e una alle informazioni utili ai lavoratori⁷. La pagina sulle 'informazioni utili' è spesso costruita anche grazie ad un positivo rapporto con il Sistema dei Servizi CGIL, al fine di fare del nostro periodico un 'mezzo di comunicazione sociale' anche per temi di natura confederale.

Numeri speciali di *Tute Blu news* sono stati prodotti in occasione dei rinnovi delle RSU degli stabilimenti Electrolux, Trasmital-Bonfiglioli e Marcegaglia e utilizzati come strumento di campagna elettorale. *Tute Blu news* viene ciclostilato in circa 5.000 copie ogni numero e diffuso direttamente nei luoghi di lavoro grazie al contributo delle delegate e dei delegati, confermando nei fatti la centralità - anche comunicativa - del luogo di lavoro ed evitando quindi di spedire a casa il giornalino, non solo per un ragionamento (comunque importante) di razionalizzazione delle risorse.

A *Tute Blu news*, la FIOM di Forlì ha affiancato anche da gennaio 2005, un sito internet rinnovato e potenziato (col contributo fondamentale dei compagni del CESI), dotato di una *home page* costantemente aggiornata, di sezioni specifiche su artigianato e previdenza complementare, di pagine sugli stabilimenti più importanti del territorio e di una galleria fotografica dove sono raccolte foto e materiali delle iniziative della categoria.

⁷ Con l'obiettivo di consegnare nel tempo a ciascun metalmeccanico una piccola 'cassetta degli attrezzi' per fare fronte a ciò che può capitare in fabbrica: provvedimenti disciplinari, malattia-infortunio, diritto allo studio, previdenza complementare...

Dal sito internet www.cgilfo.com/fiom/fiom.htm è poi possibile iscriversi alla *newsletter metalmeccanica*, un notiziario periodico della Fiom di Forlì pensato per informare i lavoratori in occasione di particolari eventi⁸, scadenze⁹ o più in generale per tenere aggiornati i lavoratori su quello che succede nel settore, nel territorio e nelle fabbriche.

Possiamo quindi con soddisfazione parlare di una pluralità di strumenti comunicativi, fondati sia su canali tradizionali (periodico cartaceo distribuito in fabbrica dai delegati) che su nuove tecnologie (sito internet e *newsletter*), da cui partire per ragionare su come migliorare la nostra capacità di comunicare con le lavoratrici ed i lavoratori.

Sicuramente però il tema della comunicazione sindacale non si esaurisce in categoria e assume una valenza confederale da cui non si può prescindere; credo quindi vadano aggiunte altre due riflessioni maturate in questi anni: in primo luogo l'utilizzo delle nuove tecnologie (sicuramente importanti) per avere accesso a forme di comunicazione indipendenti non mi pare abbia quella diffusione che gran parte dei mass media ci fa credere. Quindi, soprattutto per raggiungere quei lavoratori che costituiscono la maggior parte dei nostri iscritti, internet, *web radio*, *newsletter*, *blog* o altro non bastano.

In secondo luogo dobbiamo concentrare l'iniziativa comunicativa avendo a riferimento il Territorio, quale "luogo delle nostre radici storiche, dove si misurano l'integrazione e gli effetti della multiculturalità, dove si verifica la nostra tenuta e i risultati delle scelte politiche dell'Organizzazione [...] per evitare il rischio di cederne la titolarità ad altri"¹⁰. Questo vuol dire che strumenti di comunicazione che partono dalle categorie e che arrivano ai luoghi di lavoro non bastano, non bastano quando il dibattito nella città e nei comuni spesso ignora il punto di vista indipendente dei lavoratori e del Sindacato, o peggio viene agito contro di noi o contro le idee e i valori di cui la CGIL è portatrice (basta vedere ad esempio le vergognose campagne stampa contro la Resistenza). Per questo credo sia necessario che la Confederazione, a partire dal patrimonio prezioso che le tante esperienze di categoria in questo territorio rappresentano (da *Tute Blu news*, a *Verde Rosso* - giornalino della FLAI -, dal periodico del Sindacato Pensionati ai tanti bollettini informazioni di altre categorie e settori), si doti di un suo mezzo di comunicazione che riporti il lavoro al centro del dibattito nella città e nei comuni del territorio.

⁸ Iniziative di lotta e scioperi per le vertenze contrattuali

⁹ Elezioni per il rinnovo delle RSU, campagne fiscali, disoccupazioni o altro

¹⁰ Tratto dal Documento politico per la Conferenza di Organizzazione Cgil.

Il luogo di lavoro: la contrattazione e la rappresentanza, i siti industriali e la scomposizione del ciclo produttivo, le RSU e il settore dell'artigianato.

Credo che la qualità dell'iniziativa di un sindacato che sia rivendicativo e contrattuale non possa che essere misurata a partire dalla qualità della contrattazione che viene esercitata nel territorio (che vuol dire cioè all'interno delle aziende di quel territorio), e dalla qualità e quantità della nostra rappresentanza (in quelle stesse aziende).

Arriviamo alla nostra assemblea di organizzazione dopo settimane in cui tutta la struttura della Fiom di Forlì, dai funzionari a tempo pieno, ai delegati ed attivisti nelle fabbriche, fino ai compagni pensionati della Fiom che ci hanno dato una mano nelle piccole e medie aziende, è stata impegnata a tempo pieno in una campagna senza precedenti di assemblee di illustrazione dell'ipotesi di rinnovo del Contratto Nazionale, e nell'organizzazione del referendum che si è concluso nelle giornate del 25-26-27 febbraio.

Abbiamo svolto più di 120 assemblee in 92 aziende e al voto hanno partecipato 3.125 lavoratrici e lavoratori, con i SI' che hanno raggiunto il 73.40%¹¹.

Avere riconquistato il Contratto Nazionale dopo gli anni degli accordi separati (quando le imprese avevano fatto la scelta di 'firmare con chi ci stava') e con una Confindustria pronta, anche pochi giorni fa, a far saltare il Contratto Nazionale dei meccanici e con esso l'idea stessa di Contratto Nazionale di lavoro, è un risultato che i lavoratori metalmeccanici e il loro sindacato non devono regalare a nessuno, perché nessuno ci ha regalato quel risultato.

Sono state la determinazione dei lavoratori, il loro protagonismo, la voglia di non vedere calpestata la propria dignità che hanno permesso, insieme alla riuscita delle iniziative di lotta, di far cambiare posizione a parte del sistema delle imprese, dimostrando che "il rapporto e la mobilitazione delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio, a partire dai luoghi di lavoro, è il fondamento del potere contrattuale del sindacato"¹².

In questi giorni però abbiamo anche incontrato segnali di profonda sofferenza di tante lavoratrici e tanti lavoratori nelle fabbriche, soprattutto tra le operaie e gli operai, segnali di disillusione, di rassegnazione, sintomo di una diffusione di forme sempre più accentuate di individualismo che spesso sfociano in egoismo sociale, dove tutti sono

¹¹ Vedi allegato al referendum dei metalmeccanici forlivesi per un confronto dei dati del voto con il referendum sulla piattaforma (giugno 2007) e sul "Protocollo del Welfare" (ottobre 2007).

¹² Tratto da "Lavoro e Democrazia: il centro del progetto: linee guida politico-organizzative per il percorso delle assemblee territoriali e regionali della Conferenza d'Organizzazione, Fiom Nazionale.

nemici, anche i propri compagni di lavoro. Dove la sofferenza economica si somma alla delusione per l'assenza di risposte chiare dal mondo politico sulla questione fiscale (perché quando gli operai dovrebbero cominciare a pagare meno tasse i governi cadono, dimostrando – se c'era ancora bisogno di dimostrare – che la 'politica dei due tempi' non può che essere fallimentare) e dove le assemblee sindacali sembrano gli unici luoghi dove poter confrontarsi e parlare delle proprie condizioni e dove può esprimersi quella 'solitudine operaia' "che è l'esatto rovescio di quella formidabile coscienza di sé, come classe, [frutto delle grandi lotte degli anni settanta] che si è frantumata nel processo di riorganizzazione capitalistica che ha marciato in questi vent'anni"¹³. Dino Greco, a questo proposito, sostiene che "se non c'è più una risposta collettiva alta alla domanda di giustizia e di uguaglianza succede una cosa molto semplice. Succede che alla solidarietà "orizzontale" fra lavoratori, si sostituisce quella "verticale": è al mio padrone che chiederò di poter fare le ore straordinarie, unico modo per guadagnare qualche euro e sperando che vengano negate al mio compagno di lavoro; è col mio padrone che darò addosso al fisco odioso, alle tasse [anche se lui trova il modo di evaderle, mentre io le pago alla fonte] e alla politica corrotta; è col leghista di turno che farò sfoggio di razzismo contro il migrante, fingendo di credere – o credendo sul serio – che venga a rubarmi il pane"¹⁴.

Oggi però, dopo la chiusura del referendum sull'ipotesi di accordo e la grande campagna di assemblee, è tempo di lanciare una nuova stagione di contrattazione articolata, che parta da quelle che ormai sono le linee guida unitarie consolidate con FIM e UILM territoriali¹⁵. A Forlì partiamo da una storia importante di contrattazione: al momento ci sono 40 contratti aziendali (o di gruppo) in vigore, che interessano oltre 3000 lavoratori (circa il 46% degli addetti del settore)¹⁶.

Questo però non può bastare e non può bastare nemmeno un'azione contrattuale che non rientri nell'ambito di una più generale iniziativa inter-categoriale che la CGIL metta in campo per ridistribuire salario e diritti nelle aziende del territorio. A questo proposito è quanto mai urgente definire linee guida condivise per la contrattazione articolata che

¹³ Dino Greco, *Non serve una CGIL orizzontale*, diffusa nel territorio, da **Carta**, 22 febbraio 2008.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Quantità e qualità del salario (cioè forme di consolidamento), controllo degli orari di lavoro, lotta alla precarietà (con l'introduzione di percentuali di sbarramento per il lavoro non a tempo indeterminato, con percorsi certi di stabilizzazione per i precari e con l'esclusione della Legge 30), controllo sulla filiera degli appalti, intervento sulle condizioni di lavoro e ambientali, anche per difendere salute e sicurezza dei lavoratori in fabbrica

¹⁶ Vedi scheda allegata n. 1, *Incidenza della contrattazione articolata nelle aziende del settore metalmeccanico a Forlì*.

diventino quanto più vincolanti per le categorie e la Confederazione e che costituiscano sia minimo comune denominatore della nostra azione sul territorio, sia base minima che identifichi alcuni punti fermi che l'insieme delle categorie di questa Camera del Lavoro non è disposta a derogare.

Alcune idee in merito: deve finire la storia delle penalizzazioni sulle malattie e dei 'premi presenza' (questa non è "la via alta allo sviluppo" che la CGIL teorizza, ma una forma punitiva di intendere la contrattazione aziendale), si deve sempre provare a lottare contro tutte le forme che la precarietà assume, non si devono firmare i licenziamenti (troppe aziende, troppe associazioni di impresa e troppo spesso anche gli amministratori locali intendono il sindacato come un 'bancomat' a cui attingere quando si devono trovare ammortizzatori sociali per lavoratori che perdono il posto a causa di scelte molte volte discutibili dei loro padroni: dire "no ai licenziamenti" vuol dire non firmare accordi di mobilità che non si fondino su scelte volontarie dei lavoratori)¹⁷.

La centralità del sito industriale e della filiera come luoghi dove praticare la ricomposizione del ciclo produttivo e la riunificazione del lavoro.

Ormai in ogni luogo di lavoro, anche le aziende di dimensioni medie e piccole, non capita più di non trovare lavoratori dipendenti di altre aziende. Se va bene si tratta di lavoratori interinali – in somministrazione –, ma molto più spesso ci troviamo a confrontarci con reti di appalti e subappalti divenute la modalità strutturale attraverso la quale le imprese riducono costi e rischi e scaricano contraddizioni e incertezze sui lavoratori più deboli – spesso migranti. Questi lavoratori poi scontano una maggiore solitudine sui posti di lavoro perché quasi sempre il loro Contratto nazionale non è lo stesso di quello applicato nell'impresa utilizzatrice e quindi non hanno nemmeno il diritto di riunirsi in assemblea sindacale insieme ai lavoratori di quell'azienda.

In questi anni, nelle fabbriche metalmeccaniche del territorio, abbiamo cercato di sperimentare forme di riunificazione del lavoro almeno a partire dalla pratica di riunire in una sola assemblea sindacale tutti i lavoratori che lavorano in quel sito industriale: è un percorso ormai avanzato e consolidato nel rapporto con il Nidil (che ha permesso di sconfiggere l'idea che il lavoratore interinale è qualcosa di diverso rispetto a chi è

¹⁷ E' la modalità che, anche in presenza di crisi industriali importanti per il nostro territorio, FIM-FIOM-UILM hanno unitariamente messo in atto: per esempio alla Electrolux-Zanussi o alla Celli.

direttamente dipendente dall'azienda utilizzatrice), è un percorso che ha anche visto una diretta e più estesa applicazione nel corso delle assemblee sul 'Protocollo del Welfare del 23 luglio 2007', dove in molti siti industriali del territorio (a partire dalla Trasmital-Bonfiglioli e dalla Marcegaglia) abbiamo organizzato assemblee generali che coinvolgessero tutti i lavoratori, unificando per quel giorno l'intera rete dell'appalto.

Allo stesso tempo abbiamo avviato anche progetti di ricostruzione della filiera, dove i delegati della grandi imprese (progetto già in corso per la Trasmital-Bonfiglioli e la Marcegaglia) ripercorrono a ritroso il percorso delle merci, incontrando nelle assemblee sindacali i lavoratori di aziende medio-piccole o artigiane che costituiscono la rete della subfornitura delle grandi aziende.

In ogni caso, il primo passo da compiere in ogni progetto di intervento sulla filiera degli appalti è comunque quello di utilizzare tutti gli strumenti di cui disponiamo¹⁸ per esigere dalle imprese una piena conoscenza di tutti gli appalti presenti in ogni sito produttivo¹⁹.

Questo però non basta, perché la nostra iniziativa deve tradursi anche in un'azione contrattuale in grado di riunificare condizioni economiche e di tutela di tutti i lavoratori che, all'interno di un sito industriale, partecipano alla produzione di uno stesso prodotto finito.

Il principio generale da affermare e da tradurre in pratica con un'apposita e straordinaria iniziativa contrattuale deve essere che tutti i lavoratori che partecipano alla produzione di un bene (non importa che questo sia un elettrodomestico, una barca, un tubo o un riduttore) devono poter partecipare alla redistribuzione del valore aggiunto di quel bene, e avere pari condizioni normative e di tutela.

Credo che la Conferenza d'Organizzazione, anche quella della Camera del Lavoro di Forlì, debba individuare le forme di tale intervento contrattuale, partendo dalla necessità non più rinviabile di dare rappresentanza a lavoratori che oggi sono troppo spesso invisibili e riunificare quel lavoro che le imprese hanno ormai imparato bene a frantumare per rendere soli e più ricattabili i lavoratori.

¹⁸ A partire dall'Art. 29 del Contratto Nazionale di Lavoro.

¹⁹ Questa mappatura è stata già realizzata in Electrolux, alle Officine Maraldi, alla Marcegaglia, alla Cooperativa Giuliani, mentre richieste in tal senso sono state avanzate anche in altre aziende, tra cui la Vallicelli.

Le RSU

A più di dieci anni dalla nascita delle RSU credo che sia necessario, e la Conferenza d'Organizzazione può rappresentare un'occasione importante, interrogarsi sui punti di forza e sulle debolezze di tali organismi di rappresentanza, per provare a verificare percorsi che ci permettano di superare le difficoltà e di rafforzare la nostra rappresentanza in tutti i luoghi di lavoro.

Intanto partiamo dal fatto che, dopo più di dieci anni dalla loro nascita (1993), le RSU sono un fenomeno che, a parte il Pubblico Impiego (dove ci sono per legge e per legge si procede al rinnovo), sono una realtà consolidata praticamente solo nel settore industriale²⁰.

Prima di capire cosa funziona e cosa funziona meno nelle RSU bisogna quindi iniziare una discussione aperta e franca su quali sono stati gli elementi ostativi ad una diffusione di quel modello in particolar modo nel settore dei servizi, ma non solo.

Il primo punto di forza delle RSU infatti sta nel loro essere soggetto unitario di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori, che votano a scrutinio segreto le liste delle diverse Organizzazioni Sindacali (che vedono di conseguenza il loro grado di rappresentatività e consenso misurati), e non invece organismo di semplice emanazione dei sindacati. Il secondo punto di forza delle RSU è a mio avviso il loro potere negoziale e la loro titolarità nella contrattazione con l'impresa.

Sia però le modalità di elezione, sia il numero delle RSU, sia il dilagare della precarietà dei rapporti di lavoro, ci consegnano un quadro dove, soprattutto nei grandi siti industriali, le RSU non riescono spesso ad essere efficaci nel contrattare la condizione di lavoro nelle singole aree produttive; a questo problema si affianca poi il fatto che i lavoratori precari e i lavoratori degli appalti risultano oggi esclusi da quella forma di rappresentanza.

Qualcosa si deve fare, partendo da noi, dalla FIOM, pensando a forme di coinvolgimento di altri compagni, oggi non facenti parte la RSU (ma per esempio eletti nel Comitato Direttivo della categoria), per rendere più capillare la presenza della FIOM nei grandi stabilimenti.

²⁰ Vedi scheda allegata n. 2 per i dati sulla diffusione delle RSU e rappresentanza e rappresentatività di FIM-FIOM-UILM nel territorio di Forlì.

Artigianato: ripensare la bilateralità per rimettere al centro l'iniziativa nei luoghi di lavoro e riconquistare spazi di democrazia e salario.

Il tema della rappresentanza ci porta poi ad una riflessione specifica sul settore dell'artigianato, dove alla centralità dei siti produttivi (le aziende artigiane appunto) si è preferita la centralità del 'bacino'. Questo a mio avviso ha determinato, nonostante la positiva esperienza in questo territorio dove stretto è il rapporto tra chi segue le aziende e chi ricopre l'incarico di delegato di bacino, il venir meno del rapporto diretto, attraverso l'assemblea sindacale, con i lavoratori delle aziende artigiane, anche perché le associazioni artigiane agiscono e intendono la bilateralità quale mezzo per spostare la contrattazione dalle singole aziende, dove concreti sono i problemi dei lavoratori e dove diretto deve essere il rapporto tra rappresentati (i lavoratori) e rappresentanti (le Organizzazioni Sindacali), alla sede del 'bacino'.

Credo comunque che le difficoltà registrate nel quotidiano impegno unitario della categoria dei metalmeccanici nel nostro territorio, per conquistare azienda artigiana per azienda artigiana agibilità sindacale e rapporto con i lavoratori, vadano inserite in un quadro più ampio di riduzione continua della democrazia nei luoghi di lavoro, con le associazioni di impresa, soprattutto quelle artigiane, che traducono una parassitaria mentalità proprietaria degli imprenditori ("l'azienda è casa mia") in uno tentativo sempre più esplicito di privare i lavoratori degli spazi di democrazia in fabbrica conquistati con lo Statuto dei Lavoratori.

Questo richiede una nostra iniziativa straordinaria sul tema della democrazia, da praticare insieme alla Confederazione, da collegare però ad una prospettiva di riunificazione contrattuale che permetta di agganciare le imprese artigiane al Contratto nazionale dell'industria.

Appunti per una nuova confederalità: le Camere del Lavoro, i giovani e i migranti, il Sistema dei Servizi.

Le Camere del Lavoro in questo paese sono un bene prezioso, così come sono un bene prezioso e indispensabile le Camere del lavoro diffuse in tutto il nostro territorio e la nuova Camera del Lavoro di Forlì. Sono state le Camere del Lavoro, credo, che hanno permesso alla CGIL di subire in maniera diversa dagli altri sindacati europei e occidentali

il declino e la marginalizzazione imposti loro come conseguenza delle sconfitte dei lavoratori dagli anni Ottanta ad oggi, e che hanno fatto delle Camere del Lavoro un presidio democratico del territorio.

L'essere Sindacato Generale e la sua presenza capillare nei territori, nelle aziende e nella società ha permesso al movimento operaio e sindacale italiano di resistere, ma è chiaro che oggi questo non basta più.

E' necessario superare con forza, anche e soprattutto nella nostra pratica quotidiana - a partire da chi ha un rapporto diretto con le lavoratrici ed i lavoratori -, una concezione della Camera del Lavoro vista come semplice contenitore di sportelli e uffici, e come luogo dove trovare servizi, che fa poi il paio con una concezione del Sindacato come istituzione o, peggio, burocrazia statale.

Questo ragionamento deve investire il Sistema dei Servizi CGIL chiamato sia a dare risposte sempre più qualificate ai bisogni individuali che provengono dalla rappresentanza - per rendere esigibili i diritti sanciti nella contrattazione oltre che dalla legge -, ma anche a costruire rappresentanza in uno stretto rapporto con le categorie a partire dai bisogni individuali dei lavoratori che si rivolgono agli sportelli.

E' chiaro però, che per essere all'altezza di questa sfida, è necessaria una condivisibile diffusa tra tutti gli operatori dei Servizi di una base valoriale indispensabile, che è poi la nostra storia, e un "saper essere"²¹ - che è poi il senso di appartenenza e di militanza - che nel dare piena cittadinanza a chi è già iscritto alla CGIL, renda anche possibile l'iscrizione di nuovi lavoratori e pensionati, iscrizione vissuta non come atto burocratico o automatico, ma come scelta consapevole di adesione ad un 'sistema' che dai servizi arriva fino al territorio e ai luoghi di lavoro con la rappresentanza e la contrattazione.

Dal punto di vista funzionale è necessario, a questo proposito, un ripensamento nella nostra Camera del Lavoro dei sistemi di accoglienza, che preveda l'introduzione di figure intermedie nei servizi (che possano quindi svolgere quel ruolo di accompagnamento e proselitismo sopra richiamato, così come avvenuto nella positiva esperienza di gestione del Decreto Flussi 2007), che affianchi a competenze e responsabilità precise per i singoli operatori anche una conoscenza diffusa del sistema CGIL, che infine preveda per i vari servizi orari di apertura funzionali ai lavoratori e alle lavoratrici.

²¹ Vedi Documento politico per la Conferenza di Organizzazione Cgil.

Le nostre Camere del lavoro devono tornare ad essere quello che sono state per tanti anni, quando il Sindacato (e la CGIL in modo particolare) è stato una grande 'scuola di vita' per milioni di lavoratori e lavoratrici che attraverso il Sindacato hanno non solo accresciuto la propria cultura, ma anche imparato che il lavoro è motore del cambiamento della società e mezzo di emancipazione individuale.

E' quindi necessario che le Camere del Lavoro siano "strumenti di riorganizzazione della democrazia partecipata, centro di annodamento di un'altra idea di politica, a maggior ragione di fronte alla disintegrazione dei partiti, che hanno abbandonato la politica sul territorio trasformandosi in comitati elettorali"²².

Le Camere del Lavoro devono anche essere luogo di socializzazione e creazione culturale, devono essere riferimento per l'associazionismo democratico, luogo che i giovani e gli studenti attraversino nell'organizzazione dei loro movimenti, spazio aperto per i movimenti delle donne, dei migranti e contro la guerra.

Bisogna che la Confederazione, anche in questo territorio, rafforzi e costruisca rapporti stabili con le organizzazioni e i movimenti degli studenti, che ci permettano non solo di avere relazioni importanti con quelli che saranno i futuri lavoratori, ma anche di coinvolgere attivamente i giovani nell'elaborazione delle nostre politiche sociali.

Al tempo stesso grande attenzione deve essere posta, dalle Categorie certamente ma con una forte iniziativa anche della Confederazione, sulla necessità di coinvolgere sempre di più i lavoratori e le lavoratrici migranti (che ogni anno crescono come percentuale sul totale dei lavoratori attivi), affinché questi lavoratori non vivano la CGIL solo come struttura di servizi, ma anche quale luogo dove poter essere protagonisti, a partire dalla complessità della loro identità di migranti.

Ogni lavoratore, ogni cittadine deve sapere che c'è sempre un luogo, la Camera del Lavoro, che ti permette di unirti ad altri e ad altre, di organizzarti, di essere protagonista di una lotta di giustizia e di riscatto. Deve sapere che nessuno rimane solo.

²² Dino Greco, *Il Serve una CGIL orizzontale, diffusa nel territorio*, da **Carta**, 22 febbraio 2008.

La CGIL e la FIOM: un sindacato rivendicativo e contrattuale per riunificare il lavoro, sconfiggere la precarietà e ridistribuire salario.

Il quadro sociale nel quale oggi la CGIL si trova ad operare e tiene la propria Conferenza d'Organizzazione ci consegna una crescente solitudine operaia²³ e una aggressiva centralità culturale, economica e sociale dell'impresa, tesa a modificare la "costituzione materiale"²⁴ del paese, riscrivendo nei fatti l'Art.1 della nostra Costituzione in: "L'Italia è una Repubblica democratica fondata sull'impresa".

Dopo gli anni dei governi delle destre, delle grandi battaglie sociali per la difesa dei diritti (l'Articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, i milioni di firme raccolte contro la precarietà) e per la pace, che hanno permesso alla CGIL di rappresentare agli occhi di milioni di lavoratori e cittadini (ben oltre i nostri iscritti e simpatizzanti tradizionali) quel soggetto portatore di una serie di valori non compatibili con un liberismo selvaggio e violento, oggi è necessario aprire con forza una nuova campagna di mobilitazione nel paese e nei territori. Dobbiamo riaffermare con forza il valore della democrazia e del lavoro, in un paese dove prevalgono forme di deriva plebiscitaria e autoritaria nella sfera politica ma anche nelle fabbriche, e una svalorizzazione crescente del lavoro (soprattutto quello manifatturiero) utilizzata per negare ai lavoratori la dignità e la legittimità nel rivendicare salario e migliori condizioni di vita.

E' evidente del resto come la discussione della Conferenza d'Organizzazione finirà senza dubbio per intrecciarsi con il dibattito sulla riforma del modello contrattuale, che da molte parti viene presentata come soluzione a tutti i mali. Solo un ragionamento a questo proposito: non è accettabile oggi né lo sarà domani che il salario di chi lavora debba essere sempre variabile dipendente dell'impresa. Le imprese, attraverso il controllo sugli orari di lavoro e il controllo sempre più marcato sul salario dei propri dipendenti (con un Contratto Nazionale depotenziato e premi aziendali che ci sono solo quando lo decidono le singole aziende – che è poi il concetto del "totalmente variabile"), vogliono tornare a controllare la vita stessa dei lavoratori, lavoratori che finirebbero quindi per perdere ogni

²³ Prodotto sia della scomposizione del ciclo produttivo, sia di una legislazione che ha precarizzato i rapporti di lavoro e consentito il proliferare di appalti e subappalti

²⁴ Secondo il giurista e costituzionalista Costantino Mortati esiste un dualismo tra la "Costituzione formale", intesa come complesso di norme, e la "Costituzione materiale", intesa come effettivo assetto istituzionale dell'ordinamento, prodotto cioè dei rapporti di forza in quel momento esistenti tra forze politiche, sociali, sindacali e organi istituzionali e costituzionali.

stima della propria professionalità e del proprio lavoro, identificandosi unicamente con i destini dell'impresa dove lavorano.

Ma credo che l'offensiva delle imprese sia ancora più profonda e sia finalizzata a riaffermare sui luoghi di lavoro un potere gerarchico e autoritario per il quale una contrattazione e una rappresentanza del lavoro come indipendente dall'impresa, così come la partecipazione e la democrazia, non siano più accettabili. Claudio Sabattini in un convegno a Bologna nel 2001 diceva: "visto che l'impresa è diventata una comunità, il conflitto non ci deve essere; questo, però, significa che non c'è neanche la democrazia"²⁵.

Come Segreteria della FIOM di Forlì, anche come conseguenza di quello che troppo spesso succede nelle aziende del nostro territorio (dove assistiamo a continui tentativi di estromettere il sindacato dai luoghi di lavoro, negando quindi il valore della rappresentanza e della contrattazione)²⁶, abbiamo assunto su questa questione una posizione molto chiara: la difesa della democrazia passa per l'affermazione del diritto per tutti i lavoratori di poter riunirsi nelle proprie fabbriche e nei propri uffici.

La Costituzione repubblicana nata dalla Resistenza è entrata in fabbrica con lo Statuto dei Lavoratori e l'assemblea sindacale è il primo presidio democratico che impedisce il ritorno nei luoghi di lavoro di forme autoritarie di gestione della produzione e del potere.

Difendere il valore del lavoro significa per noi ricomporre quello che le imprese hanno frantumato, significa riunificare i lavoratori, praticare la solidarietà, superare la solitudine che la precarietà e la giungla degli appalti hanno imposto ai lavoratori, significa agire una contrattazione che difenda i salari, sconfigga la precarietà, migliori le condizioni di vita e di lavoro in fabbrica.

Solo un sindacato rivendicativo e contrattuale, che fonda la propria rappresentanza su un rapporto democratico con i lavoratori costruito a partire dai luoghi di lavoro, può essere all'altezza delle sfide che lo scenario contemporaneo ci consegna.

La FIOM entra nella discussione sulla Conferenza d'Organizzazione di questa Camera del lavoro e della CGIL così come avvia una stagione di contrattazione articolata nelle aziende del territorio forte della propria indipendenza, del proprio essere Sindacato generale e forte della propria storia, la storia di quelle donne e uomini che hanno lottato contro il

²⁵ Claudio Sabattini, intervento in Conflittualità Sociale e Rappresentanza Operaia, atti del Convegno FIOM Emilia Romagna, Bologna 18 ottobre 2001. Meta Edizioni.

²⁶ Al momento sono in corso vertenze per l'affermazione dei diritti sindacali sui luoghi di lavoro nelle aziende F.lli Ranucci, Edm, Metalinfissi, Zattini Group, Oleodinamica Forlivese, Armetel, Tecnomec, eccé

fascismo e l'arroganza dei padroni, che hanno permesso alla democrazia e alla Costituzione di entrare nelle fabbriche e che ogni giorno combattono chi calpesta la dignità di chi lavora.