

CONFERENZA NAZIONALE DI ORGANIZZAZIONE FILT CGIL

Abano Terme, 13 maggio 2008

RELAZIONE INTRODUTTIVA Alessandra Macci

Care compagne e cari compagni,

apriamo la Prima Conferenza di organizzazione della nostra categoria. Per prima cosa, vi rivolgo a nome della segreteria un caloroso saluto e l'auspicio che dai lavori di questi due giorni possiate tornare nei vostri posti di lavoro più motivati e capaci di suscitare tra le iscritte e gli iscritti al nostro sindacato, e tra le lavoratrici e lavoratori, la necessaria fiducia nel futuro.

La piattaforma di riforma della struttura contrattuale approvata ieri dai comitati direttivi unitari rende più attuale questa conferenza chiarendone la filosofia e gli obiettivi.

Per noi la piattaforma unitaria doveva rispondere a due condizioni.

La prima riguarda il rapporto capitale e lavoro. In Italia in questi ultimi 25 anni vi è stata una redistribuzione negativa rispetto al lavoro dipendente, e lo stesso ricorso all'accordo del 23 luglio 1993 non è stato in grado di riequilibrare questo gap. La verità è che in Italia, come negli altri Paesi industrializzati, è via via cresciuta l'incidenza dei profitti sulla ricchezza nazionale, mentre quella dei salari è diminuita.

La seconda condizione è la rappresentanza del lavoro.

Il lavoro ha bisogno di una rappresentanza. Le linee di riforma della struttura della contrattazione pongono questo tema e individuano la via pattizia per raggiungere un accordo generale quadro finalizzato ad assicurare tutela individuale e collettiva

alle lavoratrici e ai lavoratori. Infine l'ipotesi di accordo affronta il tema della democrazia sindacale.

L'ipotesi propone che le piattaforme sindacali vengano proposte unitariamente dalle segreterie, e dibattute negli organismi direttivi interessati che approvano le piattaforme da sottoporre successivamente alla consultazione delle lavoratrici, dei lavoratori e dei pensionati.

In questo modo si risponde alla campagna di delegittimazione in corso nei confronti del sindacato.

L'obiettivo della riforma della struttura contrattuale è la realizzazione di un accordo unico con un modello contrattuale per tutti i settori, pubblici e privati. Si apre ora il confronto al nostro interno e, successivamente, con le associazioni datoriali e il Governo.

L'orizzonte della piattaforma è il miglioramento delle condizioni di reddito, di sicurezza e qualità del lavoro attraverso la crescita della qualità, delle reti materiali e immateriali, dello stato sociale, della qualità, competitività e produttività delle imprese.

Questa Conferenza cade in un momento di trasformazione: il quadro politico nazionale è profondamente cambiato.

La nostra Conferenza, infatti, si tiene a due anni dall'ultimo nostro congresso e dal XV della CGIL. Entrambi coincisero con la celebrazione del centenario della Confederazione.

Solo due anni, eppure sembra che sia passato un secolo.

Nel 2006 l'Unione vinceva le elezioni con Romano Prodi. Nel 2008 Presidente del Consiglio è, per la 4° volta, Silvio Berlusconi.

Tuttavia, non siamo alla semplice riproposizione del precedente governo di centrodestra. Piuttosto, ci sembra che si sia chiusa un'epoca.

Un quadro politico del tutto nuovo, scomparso l'intero arco dei partiti del novecento e della sinistra storica ai quali le OO.SS. hanno sempre fatto riferimento. Non siamo alla fine del mondo, ma alla fine di un mondo.

La trasformazione alla quale stiamo assistendo è forse ancora più profonda di quella che l'Italia ha vissuto all'inizio degli anni '90 con tangentopoli. Allora, vi fu una crisi di una rappresentanza politica. Quella rappresentanza era espressione dei partiti storici nati dalla lotta antifascista. Quella crisi politica si accompagnò, con la caduta del muro di Berlino, al superamento della divisione bipolare nello scacchiere internazionale. Il vuoto politico che si venne a creare in Italia fu subito occupato, prima dal leghismo e, successivamente, dal berlusconismo.

Dal 1994 al 2008, la politica italiana si è cimentata con un tentativo di bipolarismo, con una scomposizione e ricomposizione di alleanze nel corso di cinque elezioni politiche e di un numero considerevole di elezioni locali, amministrative e regionali. Già allora, fu evidente che, dove tutto cambiava, dove automazione e informatica trasformavano il ciclo del lavoro, molti operai, molti artigiani, molti lavoratori e lavoratrici dei servizi, della moda, della comunicazione votavano Lega e Berlusconi. Un'altra parte del Paese, il Mezzogiorno, cercava di risollevarsi da una vera e propria crisi di civiltà dovuta alle mafie e alla mancanza di lavoro e di impresa. Proprio il Sud fu il laboratorio politico di quel sistema di alleanze che diede vita all'Unione, con tutte le sue contraddizioni, dalla precarietà della coesione alla riproposizione di politiche economiche e sociali di carattere neodoroteo.

Con il bipolarismo e con la semplificazione del quadro politico, con la nascita del Partito Democratico e, sul fronte opposto, del Partito del Popolo della Libertà, con la crisi della Sinistra Arcobaleno, che non è più rappresentata in Parlamento,

possiamo dire che è venuta completamente meno un'epoca. Per quanto ci riguarda, come Sindacato, si è definitivamente esaurito il collateralismo con gli storici partiti del centrosinistra. Anche per il Sindacato, il Novecento è finito.

E non solo perché non ci sono più i partiti che si assumevano la rappresentanza del mondo del lavoro ma perché da un lato è cambiata la natura stessa della rappresentanza politica, dall'altro è cambiato il lavoro.

In questo nuovo scenario storico e politico, l'autonomia del sindacato è già qualcosa in più di un obiettivo, come lo è stato in passato. E' una condizione. E' la condizione che sta a noi far diventare una scelta e una risorsa. Come?

Partendo dalla centralità del lavoro, dalla comprensione di che cosa è oggi il lavoro e dal nostro irrinunciabile compito di rappresentanza sociale del mondo del lavoro.

Domande come: "che cosa rappresenta il sindacato?", "a cosa serve?", "quale efficacia assume la sua azione?" diventano nuovamente centrali.

Per tutto questo il sindacato Confederale, e la CGIL in particolare, sono chiamati ad una profonda riflessione.

La riflessione deve necessariamente partire indagando il rapporto tra il sindacato e la politica.

Il sindacato confederale, come sostengono a ragion veduta alcuni storici del movimento sindacale e sociologi del lavoro, al di là delle differenze fra CGIL, CISL e UIL, ha sempre fatto politica. Innanzitutto, perché il sindacalismo confederale italiano è figlio dei partiti politici del '900.

Se guardiamo agli ultimi 15 anni, poi, risulta evidente il ruolo di condizionamento e, in qualche caso, di vera e propria supplenza che il sindacato ha avuto rispetto alla politica. Basta guardare agli anni della concertazione in cui le OO.SS. sono diventate gli interlocutori privilegiati degli esecutivi di centro-sinistra e

interlocutori imprescindibili dello stesso governo di centro-destra nella parentesi a-concertativa del '94.

Con la loro capacità di rappresentanza degli interessi generali, i sindacati confederali e in particolare la CGIL hanno supplito alla crisi di rappresentanza dei partiti politici del centrosinistra. Al punto che, sempre secondo le fonti di cui parlavo poc'anzi, l'idea di farsi partito ha attraversato le OO.SS. in tempi diversi e con intensità diverse, non solo durante gli anni dell'autunno caldo, ma anche durante gli anni della concertazione.

Nel 2001, il governo di centro-destra, firmando con Cisl e Uil il Patto per l'Italia, prova addirittura a isolare la CGIL, a chiudere la fase dell'unità sindacale e a predisporre quella delle intese separate.

Il tentativo fu sconfitto. C'è stata la riproposizione dell'unità d'azione delle Confederazioni e si è riconsolidato il percorso unitario.

Ora è evidente, dopo il voto politico, che la rappresentanza politica comincia a fare i conti con la sua crisi. D'altra parte, l'alternanza tra i governi di diverso orientamento si avvia a diventare un dato strutturale del nostro sistema politico. A questo punto, occorre definire nuove regole del confronto sociale: forse più leggere, ma sicuramente in grado di affrontare i cambi di maggioranza.

Per il movimento sindacale, oggi diventa indispensabile ricominciare a fare il proprio lavoro.

Siamo consapevoli di quanta fatica ci voglia per raggiungere un risultato, sia esso di carattere contrattuale nazionale o di 2° livello, sia esso di carattere economico-industriale. Per non parlare delle politiche di sviluppo, di tutela e di sicurezza sul lavoro. Difficoltà che aumentano nel momento in cui persino lo strumento dello sciopero non sempre è in grado di influire sulle scelte del Governo e, se usato con troppa leggerezza, rischia di procurare una separazione dai cittadini.

In passato lo sciopero, soprattutto quello generale, era in grado di influire sulle scelte dei governi. Lo sciopero era insieme una prova di forza e una forma di trattativa.

Oggi non è più così.

Ecco che tornano le domande: come far valere le ragioni del lavoro? Come far agire il conflitto? L'Italia, inoltre, non è più un paese centralista. Il federalismo ha mutato e sempre più muterà i rapporti tra lo Stato centrale e i poteri locali. Le decisioni operative si assumono (e si assumeranno sempre più) nelle Regioni e nei territori. Le relazioni industriali non possono non assecondare tale processo. Le occasioni di confronto, non solo negoziale, si svilupperanno con progressiva intensità tra i soggetti locali.

L'Italia, infine, è anche Europa. L'Europa è un nuovo vincolo, e insieme un'opportunità di crescita nella qualità. E la dimensione europea non può essere solo quella della Banca Centrale Europea. E proprio in Europa, netta è la distinzione tra rappresentanza politica e rappresentanza sindacale. Distinzione che si accentua con i processi di globalizzazione che coincidono con la crisi dello Stato-nazione al quale era connaturata la rappresentanza socialista del lavoro.

Alla politica il compito di affrontare e proporre soluzioni. Al sindacato il compito di tornare a ragionare, capire il lavoro, di riappropriarsi della conoscenza dei processi e del ciclo produttivo, di tornare ad essere autorità contrattuale.

Siamo usciti, in parte, dall'epoca del "lavoro solido" (fisicamente pesante, ripetitivo, ma stabile e a tempo pieno), e non siamo entrati nel paradiso del "lavoro creativo". Siamo nell'epoca di un ancor più esigente e cogente "lavoro fluido".

Il nuovo paradigma tecnologico e culturale non solo esige lavoratrici e lavoratori flessibili, ma ambisce addirittura a fondare un nuovo tipo antropologico – per dirla con Robert Sennet "l'uomo flessibile" – e ad informare di sé l'intera vita

comunitaria. A piegarla ai suoi imperativi, come plasticamente evocano le immagini – di moda, a destra e a sinistra – della società flessibile e della società attiva.

Dalla “società del lavoro” ad una “società al lavoro”, sempre più fondata su una generale e straordinaria mobilitazione di tutte le risorse individuali e collettive ai fini economico-produttivi con una sempre più subordinazione dei tempi di vita ai tempi di lavoro.

Il rischio di derive corporative e di ripiegamento verso la rappresentanza privilegiata di talune fasce di lavoratrici e lavoratori è reale. Così come altrettanto reale è il rischio di un’attenzione solo paternalistica e di facciata alle nuove lavoratrici e nuovi lavoratori precari.

Se il sindacato confederale e la CGIL in particolare tornano a fare il proprio mestiere, potremo arginare i conflitti tra inclusi ed esclusi, tra tipici ed atipici, tra immigrati ed indigeni, tra il lavoro esposto alla concorrenza internazionale e quello che opera ancora in regime protezionistico (come è nei servizi pubblici), per non parlare del conflitto con i consumatori.

Da queste contraddizioni può nascere una miscela esplosiva di corporativismo e di primitivismo sociale che sarebbe pericoloso, non solo per il sindacato, ma per il Paese: si accentuerebbe il suo declino culturale, economico e morale.

Il documento politico, sul quale è stata convocata la Conferenza di Organizzazione della CGIL, è stato discusso in tutte le strutture comprensoriali della Filt e in 20 conferenze regionali.

Il dibattito lo ha arricchito di tutti i temi e gli approfondimenti derivanti dalle specificità dei nostri settori sia sul piano politico-sindacale che sul versante organizzativo. Non sono mancate proposte e impegni da perseguire per consolidare il nostro insediamento e per estendere la rete sindacale della FILT.

Sui documenti e sugli impegni, ogni struttura dovrà continuare a lavorare, così come, a partire dal 15 maggio, dovrà fare la struttura nazionale per la parte di propria competenza.

Non posso non esprimere il mio ringraziamento davvero sincero, sapendo di interpretare anche il vostro sentimento, a tutte le compagne e a tutti i compagni che anche in questa occasione hanno dimostrato quanto profondo è l'attaccamento alla Filt e alla CGIL. Un grazie particolare va alle compagne dell'amministrazione e dell'organizzazione, e a Carlo, Domenico e Ilario, per il prezioso contributo offerto per la realizzazione e lo svolgimento di questa nostra Conferenza.

Una Conferenza che non può non rilevare con soddisfazione che la Filt ha chiuso il tesseramento del 2007 con 147.279 iscritte/i.

C'è in cartellina la documentazione del percorso che abbiamo fatto.

Dal seminario di Chianciano (ottobre 2003) che segnò la prima riflessione collettiva su canalizzazione, sindacalizzazione, reinsediamento e politiche organizzative della Filt al seminario dell'aprile 2005 sulle questioni organizzative e di gestione delle risorse, concluso da Mauro, che delineò le ipotesi di lavoro sul tesseramento e la politica delle risorse.

Oggi è noto a tutto il corpo della FILT che la categoria è riuscita ad attenuare il calo del tesseramento ed è riuscita addirittura ad invertire la tendenza negativa.

Dalla fine degli anni '90 si registra un lento ma costante incremento.

Il dato attuale è il risultato di un radicamento della FILT sul territorio nazionale, che ne fa il più forte sindacato della categoria. Insieme a FIT e UIL TRASPORTI, il nostro sindacato è, indiscutibilmente, il più rappresentativo.

E' il risultato di una coerenza progettuale nei rinnovi contrattuali, anche nelle situazioni più difficili. E' il risultato di una maggiore consapevolezza organizzativa

raggiunta nell'ultimo periodo. E' il risultato dell'attività nei luoghi di lavoro e nei territori di tanti e tante rappresentanti aziendali e sindacali.

Il nostro insediamento resta saldo nelle imprese pubbliche e private. Tiene nei settori tradizionali come le F.S. e le aziende del trasporto pubblico. Cresce, invece, in settori quali il "merci" e la "logistica" che occupano ormai migliaia di lavoratrici e lavoratori. Siamo ben presenti nell'indotto del trasporto aereo, dove però abbiamo ancora problemi di una più adeguata rappresentatività sia per quanto riguarda le compagnie di trasporto aereo straniere sia quelle low coast.

Tuttavia, siamo ancora poco rappresentativi tra le figure legate alle nuove tipologie contrattuali cui fanno riferimento giovani lavoratrici e lavoratori. Altrettanto debole è il livello di rappresentatività nei livelli professionali più alti. Permangono inoltre aree diffuse di non sindacalizzazione nei lavori cosiddetti autonomi e/o atipici dove vecchie e nuove forme di lavoro sono riconducibili ai trasporti.

Le adesioni alla FILT risentono della lenta e continua trasformazione dell'occupazione nelle imprese nazionali: FS, ANAS, Tirrenia, Alitalia. Qui sono alte la protezione e la tutela, c'è un elevato tasso di agibilità, un'alta percentuale di sindacalizzazione, una forte competizione fra organizzazioni sindacali confederali e non, una linearità nei flussi delle quote sindacali. In queste imprese bisogna porsi l'obiettivo di rendere stabile l'insediamento e ragionare su possibili incrementi.

C'è poi tutta l'area delle attività private in crescita, ambiti da sempre allenati alla competizione e al mercato: sono il settore del trasporto merci, degli auto-gestiti, degli appalti, delle imprese portuali e del trasporto marittimo e delle compagnie aeree. Settori con bassa percentuale di sindacalizzazione, bassa linearità delle quote sindacali, bassa protezione e tutela, bassa agibilità sindacale, bassa competizione tra le organizzazioni sindacali confederali e non.

Proprio in questi settori di attività, in pochi anni la FILT ha visto crescere la sua rappresentatività.

Oggi, come FILT, dobbiamo affrontare i processi di bassa crescita economica, l'aumento del prezzo del petrolio, la diminuzione del potere di acquisto dei salari. Nei trasporti, la mancanza di una strategia più generale per i trasporti del nostro Paese.

Le politiche sindacali, la rappresentanza, la democrazia sindacale ed economica, i contratti, sono stati costruiti per decenni, inoltre, sulla figura del lavoratore occupato a tempo indeterminato, quasi sempre maschio. Questo schema oggi, se non sparisce del tutto, si va, di fatto, via via restringendo.

E' un effetto del cambiamento del lavoro e, anche, della femminilizzazione del mondo del lavoro, processo ancora all'inizio nei trasporti.

Ma la domanda che bisogna porsi in una conferenza di organizzazione è: come mai le donne non si iscrivono al sindacato? Perché tante donne entrano negli organismi e poi rinunciano a partecipare? Nella FILT e nel lavoro sindacale le donne ci sono sempre state poco, ma questo non ci ha impedito, più a livello nazionale che nei livelli regionali e territoriali, di applicare la norma anti-discriminatoria.

Non so se è il caso di parlare di “resistenza femminile” al lavoro sindacale. Non dico che le donne non amino il sindacato, dico, piuttosto, che non amano questo tipo di sindacato fatto ancora di cooptazione, gerontocrazia e neutralizzazione della differenza di sesso.

Un altro elemento che sfida la FILT a rivedere la propria organizzazione è la centralità dei territori.

Oggi, gli obiettivi e gli indirizzi delle politiche sindacali non possono prescindere da una più vasta conoscenza degli insediamenti produttivi nei territori, della rete di aziende, piccole, medie e grandi, che afferiscono ai trasporti e che non rientrano nei tradizionali settori di riferimento.

Un esempio è quello del settore merci. Qui, utilizzando gli accordi sottoscritti, è possibile l'utilizzo mirato delle risorse che provengono dalle quote di servizio per garantire una rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori di questo settore.

La stessa attenzione deve essere rivolta al settore marittimo. Abbiamo sostenuto più volte la diversità di questo settore rispetto agli altri, tuttavia, pur avendo fatto passi in avanti, non ci siamo ancora. Ci sono differenze che attengono sia alla giurisprudenza che alle caratteristiche proprie del settore marittimo anche rispetto alla globalizzazione. Qui c'è anche una diversa concezione della verticalità e della confederalità tra noi e CISL e UIL.

La tendenza contrattuale in atto in questo settore tende a spostarsi dal livello locale a quello nazionale e sempre più a quello internazionale.

Il tema è stato già affrontato al congresso, ma la riflessione avviata con il settore deve continuare anche con la sperimentazione di nuove ipotesi organizzative.

La FILT deve avere chiaro dove andare, qual è la fonte del proprio orientamento, e questo non può che essere il lavoro.

Un lavoro che è cambiato. La FILT non è più la categoria-sommatoria di diversi settori e ha fatto una scelta irreversibile, quella della confederalità. Rispetto, ad esempio, all'ipotesi di riforma della struttura contrattuale, saranno da rivedere le RSA (rappresentanze sindacali aziendali).

Per tutto quanto detto finora, infatti, anche le politiche organizzative dovranno predisporre a rispondere a cambiamenti profondi.

Non a caso, il Comitato Direttivo nazionale della FILT, nella fase di avvio di questa Conferenza di Organizzazione, ha indicato tre priorità: l'Europa, la comunicazione, la formazione sindacale. Attenzione particolare è data ai giovani e al lavoro precario.

Per quanto riguarda le risorse economiche ed umane che devono accompagnare i processi, non c'è dubbio che una politica delle risorse va calibrata e rimodulata a partire dalla politica organizzativa.

Per questo abbiamo lavorato, in questi anni, per migliorare la canalizzazione, adeguare la distribuzione delle agibilità sindacali, finanziare progetti di reinsediamento.

Oggi occorre fare un ulteriore passo in avanti, è necessario che le agibilità siano sempre più corrispondenti alle esigenze di sviluppo dell'organizzazione.

Sapete che sui permessi sindacali, già da tempo, le imprese chiedono una riduzione. A nessuno sfugge che questo può compromettere la vita stessa della FILT.

E' infatti evidente che, se si andasse ad una contrazione delle agibilità sindacali, andrebbe ripattuita la quantità di distacchi sia con la Confederazione che con le strutture territoriali.

Per questo da tempo insistiamo per una diversa e migliore razionalizzazione delle risorse umane. Non a caso abbiamo insistito con la Confederazione per avviare accorpamenti nei territori con meno di 500 iscritti.

Per concludere, care compagne e cari compagni, il futuro è nelle nostre mani.

Con la fine del collateralismo, viene meno un certo modo di fare sindacato, vengono meno la tattica e la manovra interna e verso le altre organizzazioni sindacali.

La CGIL ha piuttosto il compito di stimolare l'avvio di una fase costituente del sindacato confederale. Occorrerà discutere, magari in maniera distinta, ma unitariamente per il comune interesse, per definire l'azione, il ruolo e i modi di essere della rappresentanza sociale del XXI secolo.