

Gruppo informatico
cerca
giovani laureati
con il massimo
dei voti e il minimo
della dignità.



**PARTECIPAZIONE
COORDINATA
E CONTINUATIVA.**

Diritto a votare i rappresentanti dei lavoratori.
Anche per i precari.



6 maggio 2011 | sciopero generale
**precari e
in sciopero**

www.linostrottempoedess.it

**LA DISOCCUPAZIONE
NON FA LA SPESA.**
Indennità di disoccupazione a chi perde il lavoro.
Precario e non.



SUPPLEMENTO AL NUMERO 12/2013 DI RASSISENA SINDACALE - POSTE ITALIANE SPA - SPEDIZIONE IN A.P. D.L. 353/03 (CONV. L.46/04) ART. 1, COMMA 1, DCB - ROMA

GIOVANI **NON+** www.nonpiu.it DISPOSTI A TUTTO. **CGIL** www.cgil.it

ORGANIZZARE i non organizzati

Idee ed esperienze per il sindacato che verrà



Il Mercato del Pavoro
**RATICANTI E TIROCINANTI:
NO PIU' DI 100 KM A COSTO ZERO!!!**



**AMO LA SVENDITA.
CA IL CONTRATTO.**
ilcontratto.it



catena di
abbigliamento
cerca
stagiste
bella presenza
pronte
a spogliarsi
dei loro diritti



**INGANNO
UNICO?**



DIRITTI. NON PIU' PAROLE.



**TEATRO
PRESTIGIOSO**
cerca
stagisti dalle
idee
impagabili

DISSOCIATI!
Associati in partecipazione per fare i commessi?
Non fatevi prendere in giro.



Società leader
nel Settore
Alimentare
cerca
neodiplomati
decisi a
fare la fame.



IN-SUBORDINAZIONE.
Stessa mansione, stesso contratto.
E basta truffe.



GIOVANI **NON+** www.nonpiu.it DISPOSTI A TUTTO. **CGIL** www.cgil.it

ORGANIZZARE i non organizzati

Idee ed esperienze per il sindacato che verrà

Noi abitiamo le stanze di una “*maison institutionnelle*” (sistema politico e giuridico, partiti, sindacati, eccetera) che abbiamo ereditato e nelle quali siamo abituati ad aggirarci con superficiale familiarità e confidenza, dando troppe cose come scontate. Di generazione in generazione ci trasmettiamo i compiti dell'ordinaria manutenzione, ci esercitiamo nelle opere di adattamento ai nuovi gusti e alle nuove esigenze, ci tramandiamo per così dire, la conoscenza degli arredi, dimenticando progressivamente il sapere sulle fondamenta, sui muri maestri e sulle travi portanti.

Quando la “*maison institutionnelle*” minaccia di crollare e i saperi dell'ordinaria manutenzione non bastano più, nasce l'esigenza di riportare alla luce i disegni e i progetti, i calcoli e i modelli dei costruttori, di capire le logiche architettoniche discusse e realizzate, di conoscere i materiali utilizzati dai fondatori.

Ogni crisi di rifondazione chiama ed esige il recupero del punto di vista genetico. Oggi è la radicalità della crisi del sindacato e del sistema politico dell'Europa contemporanea che ci costringe a scavare dentro le “origini”.

Pino Ferraris, 1992

Pino Ferraris (1933-2012) è stato un intellettuale e attivista del movimento operaio e democratico. Originario di Biella, Pino è stato segretario della federazione torinese del Partito Socialista di Unità Proletaria per poi unirsi, all'inizio degli anni settanta, all'Ufficio Studi della Cgil allora diretto da Vittorio Foa. Successivamente ha insegnato sociologia presso l'Università di Camerino.

Pino ci ha lasciato un anno fa. Ha lasciato contributi di eccezionale valore sulla storia del movimento operaio in Italia e in Europa. Grazie alle testimonianze di Pino anche i più giovani hanno potuto riscoprire le origini del mutualismo e delle Camere del Lavoro.

Questa raccolta è dedicata a lui. E alla sua passione e curiosità per qualsiasi esperimento sociale capace di avvicinarci agli ideali di libertà, eguaglianza e partecipazione che hanno ispirato la sua vita.

INDICE

PREFAZIONE

Tra bilancio e rilancio

Elena Lattuada.....7

PARTE PRIMA

La Cgil e la sfida della ricomposizione della rappresentanza

Ilaria Lani.....9

PARTE SECONDA

Dal community organizing al rilancio del movimento sindacale: esperimenti americani, britannici e tedeschi

• Lezioni americane. Ovvero come rilanciare il sindacato
facendone un movimento sociale

Alessandro Coppola.....17

• Workers win when they organise! Tecniche di organising nel Regno Unito

Fabio Ghelfi.....26

• Le campagne dei giovani Metaller in Germania

Lisa Dorigatti.....31

PARTE TERZA

Tra lavoro e consumo: le campagne per i diritti globali

• Le “vertenze” della Campagna Abiti Puliti

Deborah Lucchetti35

• Mobilitare l’opinione pubblica per cambiare i comportamenti delle imprese:
l’esperienza Original Marines

Giuliana Mesina.....40

PARTE QUARTA

Le esperienze di sindacalizzazione del lavoro disperso: la Cgil che innova

- **Giovani e sindacato: la campagna Giovani NON+ disposti a tutto**
Luca De Zolt42
- **Giovani, precari e professionisti si coalizzano: l'esperienza del comitato "Il nostro tempo è adesso"**
Claudia Pratelli.....48
- **Professionisti sempre meno liberi si organizzano: cosa vogliono e cosa chiedono al sindacato**
Daniele Di Nunzio.....54
- **Fermare la svendita dei praticanti e dei collaboratori degli studi professionali: la campagna "conilcontratto.it"**
Alessio Di Labio,.....60
- **La truffa dell'associazione in partecipazione: la campagna "dissociati"**
Daria Banchieri e Roberto D'Andrea.....62
- **Lottare contro il caporalato, nel territorio: il "sindacato di strada" e la campagna "Invisibili"**
Roberto Iovino e Ivan Sagnet.....66

PARTE QUINTA

Riattivare il territorio

- **Il lavoro di educatore, il mestiere del sindacato**
Carlo Antonicelli.....71
- **Camere del lavoro, ritorno all'antico per costruire il nuovo: i nuovi spazi di aggregazione rivolti a giovani e precari. Interviste ai protagonisti dei progetti pilota a cura di Ilaria Lani**74

Tra bilancio e rilancio

ELENA LATTUADA

segretario confederale Cgil

Leggendo “Organizzare i non organizzati” è facile accorgersi del suo molteplice significato.

È innanzitutto il “bilancio” di un percorso di elaborazione e sperimentazione prodotto in questi anni dai giovani della Cgil. Un percorso che ha saputo, nel suo complesso, interagire con tutta l'organizzazione e interrogarla sui contenuti e le pratiche necessarie per parlare alle nuove generazioni, e più in generale per organizzare tutti quei soggetti oggi invisibili e, spesso, marginalizzati.

Possiamo definirlo anche un “manuale”, ricco di storie, esperienze, esperimenti, tentativi, che ci aiutano ad immaginare nuovi strumenti per ricomporre una rappresentanza sempre più disgregata.

Non si tratta di strade sicure, ma di sperimentazioni che abbiamo e dobbiamo continuare a saper cogliere, implementare, valutare, adattare ed estendere. Abbiamo bisogno di ascoltare in modo attento le domande di innovazione per sedimentarle e, soprattutto, per renderle parte dell'attività ordinaria. Includere le nuove generazioni necessita, infatti, di uno sguardo profondo sui cambiamenti avvenuti nel mercato del lavoro per leggere la complessità e le molteplici condizioni che lo contraddistinguono.

Una, e ormai più generazioni, sono state intrappolate in una condizione di precarietà e di umiliazione, costrette a lavori saltuari, usa e getta, sottopagati, sotto-inquadrati, senza diritti né ammortizzatori, pur in presenza di elevata scolarità e competenze.

Ciò significa che intere generazioni non han-

no conosciuto le tutele previste dai contratti collettivi e sono state costrette ad accettare condizioni di lavoro peggiori, abituandosi a vivere in completa solitudine il proprio lavoro e il rapporto con il datore di lavoro, o peggio ancora ad essere messi in competizione l'uno con l'altro. Altri ancora hanno visto mortificata la loro professionalità attraverso un lavoro “formalmente autonomo”, che in realtà appare molto poco libero, vincolato alle esigenze produttive e privo di tutele.

Agli occhi di moltissimi di questi lavoratori e lavoratrici le lotte contro la precarietà, orientate solo alle modifiche legislative, sono risultate distanti ed inefficaci: si pone con urgenza l'esigenza di coniugare l'azione di riforma e modifica della legislazione attuale con un'azione contrattuale inclusiva, capace di guardare alle tante differenze che contraddistinguono le diverse condizioni di lavoro, estendendo diritti universali.

Diritti universali da rendere esigibili per tutte le tipologie di lavoro attraverso l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, in primo luogo definendo i minimi retributivi, ma anche guardando ai tanti nuovi diritti oggi più che mai necessari, come la formazione continua, l'autonomia professionale e il suo riconoscimento.

Saremo capaci di affermare la nostra rappresentanza e la nostra autorità contrattuale solo se riusciremo a far vivere diritti tra coloro che sono più fragili: le tante figure precarie che, loro malgrado, sono diventate “cavie” di un modello senza vincoli e tutele.

Costruire alleanze nel mondo del lavoro è al-

la base della confederalità che da sempre ha guidato il sindacato italiano: oggi più che mai abbiamo bisogno di recuperare forza e potere contrattuale assumendo come impegno strategico l'estensione della contrattazione all'intera platea di lavoratori e lavoratrici, colpendo i tanti abusi che ci sono e riconoscendo, nel contempo, forme e tipologie diverse di prestazioni.

Alcuni accordi, anche molto recenti, ci dicono che ciò è possibile: l'estensione di buone pratiche, la valorizzazione degli accordi con una loro applicazione puntuale ed attenta nel tempo, l'allargamento della rappresentanza a soggetti oggi non ricompresi, sono tutti passaggi che possono permettere una nuova stagione di contrattazione. Questo impegno straordinario nella contrattazione inclusiva deve essere accompagnato da politiche di re-insediamento che sappiano scommettere sulla partecipazione di tutti i soggetti con forme e modalità anche diverse da quelli tradizionali. Diversamente rischiamo di non avere luoghi di incontro ed ascolto utili a comprendere bisogni e condizioni sempre più eterogenei. La necessità di costruire nuove strategie di re-insediamento ci interroga profondamente anche su come ripensare il funzionamento della nostra organizzazione alla luce dei cambiamenti avvenuti negli ultimi venti anni; oggi più che mai abbiamo bisogno di immaginare un insediamento sociale nel territorio per riattivare tutte le energie disperse.

Le esperienze degli spazi di aggregazione per i giovani nelle Camere del Lavoro sono un primo tentativo per ripensare le forme della partecipazione e per riconnettere la tutela individuale con l'azione collettiva.

Le storie e le esperienze di "community organising" nei paesi anglosassoni ci raccontano metodi molto efficaci di re-insediamento che non sono poi così lontani dalle cam-

pagne di sindacalizzazione che alcune nostre categorie hanno realizzato in questi anni. Così come un altro spunto interessante arriva dalle sinergie che alcune categorie hanno costruito con le campagne internazionali che promuovono, attraverso il consumo responsabile e la pressione dell'opinione pubblica, la tutela dei diritti fondamentali nelle filiere globali del lavoro. Laddove il valore del prodotto è sempre più spesso connesso all'immagine del marchio non è, infatti, trascurabile un rapporto con chi acquista e consuma.

Infine, tra le pagine di questo libro c'è un primo racconto e bilancio dell'azione della nostra organizzazione nel coinvolgimento dei giovani e dei precari attraverso la campagna "Giovani NON+ disposti a tutto"; il comitato "Il nostro tempo è adesso", le iniziative nelle scuole e il tentativo di aprirci al mondo delle professioni. Un patrimonio di esperienze che ha messo in discussione schemi consolidati di azione della Cgil, ma che ha anche provato a costruire strumenti di comunicazione e socializzazione innovativi. Si è trattato di un tentativo che ha aperto molte porte di comunicazione e che ha, soprattutto, dimostrato che le nuove generazioni non sono certo individualiste o apatiche: di fronte ad un patrimonio di impegno, abbiamo fatto fatica a scorgere le domande e le richieste che ci venivano poste, perché, forse, poco abituate alle inusuali e multiformi espressioni di partecipazione dei giovani.

Il cambiamento su cui è necessario cimentarsi nell'immediato futuro deve quindi partire da queste due necessità: dalla capacità di costruire spazi di partecipazione ed aggregazione nelle nostre strutture, scevri da formalismi e riti poco accoglienti, così come dalla capacità di raccogliere istanze e bisogni trasformandoli in azione, contrattazione, tutela individuale e collettiva.

PARTE PRIMA

La Cgil e la sfida della ricomposizione della rappresentanza

ILARIA LANI

responsabile politiche giovanili Cgil

“**I**l sindacato rappresenta solo i pensionati”: quante volte sentiamo ripetere questo luogo comune?

Dietro a tale raffigurazione si nasconde il desiderio di minare quella che è stata la grande forza del sindacato italiano: la sua confederalità.

La sola esistenza di oltre 2 milioni e mezzo di pensionati iscritti alla Cgil diventa il pretesto per presupporre la rottura del vincolo di solidarietà: si insinua infatti una insanabile contrapposizione di interessi e, quindi, una delegittimazione del ruolo stesso del sindacato confederale.

Eppure molti sembrano scordare che la confederalità è l'elemento fondativo della nostra struttura organizzativa, nata dalle Camere del Lavoro, ancora prima che dalle Federazioni di Categoria.

Ma quanto c'è di vero dietro questa raffigurazione? Come è cambiato il mondo del lavoro? E sulla base di questo come è cambiata la composizione della rappresentanza del sindacato? Quanto il sindacato riesce ad esercitare il suo ruolo confederale e a ricomporre il mondo del lavoro?

Per attivare una riflessione di questo tipo è necessario bandire stereotipi: bisogna riflettere attentamente sui cambiamenti avvenuti nella platea di lavoratrici e lavoratori e su come questi incidono

sulla nostra effettiva rappresentatività. L'assetto del mercato del lavoro è cambiato radicalmente, basti pensare alla riduzione delle dimensioni d'impresa: sono circa 3 milioni e mezzo i lavoratori impiegati in aziende sopra i 250 addetti, poco più di 2 milioni tra 50 e 249 addetti, circa 1 milione e seicento mila tra i 20 e i 49 addetti e circa 10 milioni nelle aziende sotto i 20 dipendenti.

Questo dato non è affatto irrilevante rispetto al nostro insediamento e alla nostra contrattazione che, evidentemente, nelle piccole aziende è molto più fragile, se non inesistente.

Contemporaneamente sono esplose molteplici tipologie di lavoro precario: non solo il lavoro a tempo determinato, che raggiunge le 2 milioni e mezzo di unità, ma anche le forme del lavoro parasubordinato che continuano a crescere e moltiplicarsi, lasciando intere generazioni senza alcun riferimento contrattuale e orfane della maggior parte dei diritti elementari. Senza considerare gli effetti della crisi sul tasso di disoccupazione e il ricatto occupazionale che ne consegue, in particolare per i giovani. Secondo l'Istat, dal 2007 ad oggi gli occupati under 35 sono diminuiti di 1 milione e mezzo di unità, mentre con l'allungamento dell'età

pensionabile è aumentata l'occupazione degli over 55.

In sintesi, l'Italia ha sempre più un mercato del lavoro frammentato, segmentato, diseguale.

Ma quale è la correlazione tra le dinamiche del mercato del lavoro e la nostra rappresentatività?

Per uscire dal sentito dire è opportuno svolgere un rigoroso lavoro di confronto tra i dati, affinché ogni ragionamento sia sufficientemente sostanziato.

ALCUNI DATI CHE FOTOGRAFANO LA NOSTRA RAPPRESENTANZA

Utilizzando l'anagrafe nazionale degli iscritti alla Cgil è possibile avere una fotografia della nostra rappresentanza. La rilevazione che segue si riferisce all'anno 2012 ed è stata effettuata i primi di marzo 2013: il campione preso in considerazione fra i lavoratori attivi è di 1.357.131 iscritti, quasi il 50% dei 2.716.519 lavoratori attivi iscritti alla Cgil nello stesso anno. Possiamo tranquillamente affermare che questo campione inizia ad essere statisticamente rilevante.

Innanzitutto abbiamo indagato la consistenza dei giovani iscritti: i giovani fino a 35 anni sono circa il 21,2% degli attivi. Se volessimo avere un numero assoluto potremmo quantificarlo indicativamente in circa 575 mila unità.

Per farci un'idea del grado di aderenza alla effettiva composizione del mercato del lavoro è necessario comparare i nostri dati alla fotografia degli occupati: nel primo semestre 2012 i lavoratori dipendenti fino ai 34 anni sono il 27,5% del totale dei dipendenti.

I riflessi della composizione del mercato di lavoro sono ben visibili anche nella percentuale di giovani iscritti presenti

nelle singole categorie: la prima è Nilid con una quota del 40,2% dei giovani iscritti sul totale, poi la Filcams con 29,6%, la Fillea con il 27%, la Flai con il 23,5%, la Filt con il 23,4%, la Slc con il 23,1%, la Fiom con il 21,7%, la Fisac con il 18%, la Filctem con il 17,5% e infine le due categorie pubbliche che hanno maggiormente risentito del blocco delle assunzioni Fp 9,2% e Flc 8,7%.

Il tasso di sindacalizzazione calcolato sul totale dei lavoratori dipendenti, considerato che nel primo semestre 2012 sono poco più di 17 milioni, è di circa il 12% (per calcolarlo dagli iscritti attivi sono stati tolti coloro che hanno perso il lavoro, sono in mobilità o in disoccupazione). Possiamo calcolare per approssimazione anche il tasso di sindacalizzazione dei dipendenti fino a 35 anni che si attesta intorno al 9%.

Il principale motivo del minore tasso di sindacalizzazione dei giovani deriva dal fatto in che questa fascia di età c'è una incidenza maggiore dei contratti a termine (che sono il 50% degli under 24 e il 20% degli under 34) e come è noto in questi casi c'è una paura ad iscriversi al sindacato dovuta alla ricattabilità del rapporto di lavoro.

Infatti, la cosa che colpisce dei dati su gli iscritti Cgil fino a 35 anni è che la maggior parte di loro lavora a tempo indeterminato. Se guardiamo il tipo di iscrizione possiamo constatare che la maggior parte sono iscrizioni con delega di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato (o ex dipendenti percettori di disoccupazione e mobilità), le tessere dirette di lavoratori precari o disoccupati sono solo il 3%. Questo vale anche per le classi di età più giovani: tra 31 e 35 anni le tessere dirette sono il 4,2%, tra i 26 e 30 anni siamo sul

5,2%, tra i 21 e i 25 siamo sul 6,3%.

Guardando direttamente ai rapporti di lavoro (seppur la metà del campione è sprovvista di questa indicazione) vediamo che il 91,8% dei nostri iscritti è a tempo indeterminato, il 5,46% è a tempo determinato, lo 0,2% ha un contratto di somministrazione, lo 0,36% apprendistato o contratto di inserimento, lo 0,4% le forme della parasubordinazione.

Se guardiamo alla consistenza dei contratti precari nel mercato del lavoro rileviamo facilmente quanto sia sottodimensionata la sindacalizzazione di queste figure, in particolare per quanto riguarda il lavoro parasubordinato. Registriamo invece un incremento dei disoccupati dovuto ovviamente ai processi di espulsione dal mercato del lavoro.

Gli iscritti alla categoria Nidil sono per il 52% disoccupati, per il 24,77% lavoratori in somministrazione, per il 14,12% collaboratori, per il 2,78% partite iva, per il 0,30% associati in partecipazione, per il 5,69% altre tipologie.

In sintesi questi numeri ci dicono che la nostra rappresentanza è sostanzialmente insediata nel lavoro standard e fatica ancora a trovare forme e modi per arrivare alle aree della precarietà: da questo deriva la difficoltà a rappresentare i giovani.

Se questo dato è stato fin'ora trascurato ora ciò non è più possibile visto il trend di assunzioni con contratti precari (oltre l'80%).

Infine, bisogna tenere presente che ormai una quota considerevole degli iscritti alla Cgil proviene dall'azione di tutela individuale operata con i servizi e quindi il legame "politico/ideale" con l'organizzazione risulta piuttosto debole e occorrono strumenti specifici per rafforzarlo.

LA CRISI DELLA RAPPRESENTANZA E LA ROTTURA MANIFESTATA CON LE ULTIME ELEZIONI POLITICHE

I cambiamenti del mercato del lavoro ci raccontano un pezzo di verità. Ma non tutta. La nostra società è profondamente cambiata anche nella percezione della rappresentanza e nella modalità di partecipazione. Questo non perché il cuore degli uomini e delle donne sia stato improvvisamente colpito da desideri individualistici, ma perché è cambiato il rapporto con l'agire collettivo all'interno del lavoro e nella società stessa. Difficile usare queste poche pagine per approfondire temi così impegnativi senza rischiare di dire banalità, ma qualche ragionamento è bene tenerlo presente.

Da anni parliamo della crisi delle forme della rappresentanza, siano esse le istituzioni, i partiti, le organizzazioni sociali. L'avvento della crisi economica ha accelerato questo processo e le ultime elezioni politiche hanno manifestato una vera e propria rottura.

La paura, la solitudine, la sfiducia, la rabbia, la competizione sono tutti sentimenti che hanno prevalso nelle relazioni sociali e hanno fatto sì che le persone smarrissero la fiducia nei confronti delle organizzazioni di rappresentanza.

A volte sembra che di fronte ai gravi problemi sociali molte persone oscillino tra l'interiorizzazione totale della colpa e la sua completa esternalizzazione. È come se la complessità (e la confusione) dettata dalla modernità spezzasse agli occhi degli individui la catena delle responsabilità e ognuno di noi fosse portato ad assumerle tutte su se stesso o scaricarle completamente su gli altri. La condivisione dei rischi e delle responsabilità e la capacità di redistribuirli e socializzarli risulta

al giorno d'oggi sempre più necessaria, ma anche sempre più difficile. Allora capita che per molte lavoratrici e molti lavoratori il sindacato sia il soggetto responsabile del disagio che vivono e al sindacato venga chiesto di risolvere il proprio problema, senza appello alcuno.

Quello che abbiamo osservato in questi mesi, ma soprattutto con le ultime elezioni politiche è emblematico. Le elezioni politiche hanno lanciato tanti messaggi, ma tra questi uno è inequivocabile: i corpi intermedi hanno perso buona parte della loro legittimazione. Come spiegare infatti che i partiti che hanno maggiormente puntato nel rapporto con la società organizzata (PD/SEL e lista Monti) non hanno ricevuto i consensi sperati e invece hanno recuperato terreno coloro che puntavano, anche se in modo difforme, sul rapporto diretto tra popolo e leader (Grillo e Berlusconi)?

Gli anni del Berlusconismo ci avevano già abituato a questa tendenza, la novità però è che questo sentimento intacca per la prima volta anche il campo progressista.

La crisi rende ultimativa la domanda di efficacia dell'azione politica e i corpi intermedi più che una risorsa vengono percepiti come un ostacolo, e diventa superflua la constatazione che la loro crisi di risultati investe una dimensione più complessa. Nel momento in cui salta infatti la catena delle responsabilità e i vincoli di solidarietà si allentano l'architettura dei meccanismi rappresentativi diventa un orpello e i populismi riescono a fare breccia, puntando sul rapporto diretto con le persone.

D'altronde la crisi della rappresentanza e i populismi iniziano a rafforzarsi a vicenda a seguito dei processi di globalizzazione e finanziarizzazione dell'economia,

ovvero quando i livelli di potere e responsabilità diventano così rarefatti da indebolire e delegittimare la politica nazionale e il suo sistema di rappresentanza sociale. Un processo quindi che interessa almeno gli ultimi 20 anni.

Agli occhi di molti è difficile afferrare una controparte visibile che dia ragione del proprio disagio e induca a prendere parte ad uno schieramento, la stessa questione sociale e le disuguaglianze non sono più direttamente ascrivibili a qualcuno o qualcosa e vengono oscurate dall'ingiustizia della "casta", che diventa simbolica, pur essendo in termini sostanziali una delle ingiustizie meno rilevanti.

I giovani sono figli di questa crisi e hanno conosciuto le organizzazioni di rappresentanza solo come il racconto di un'altra epoca, quell'epoca che, a fronte di una rabbia crescente, appare la causa della terribile ingiustizia dei nostri tempi. Non è un caso infatti che il 48% dei giovanissimi abbia votato il Movimento 5 stelle e che la condizione di precarietà e disoccupazione delle nuove generazioni ponga nuovi bisogni di rappresentanza che le forze politiche e sociali tradizionali non riescono ad interpretare fino in fondo. Questo aspetto riguarda molto anche le fasce del lavoro autonomo e della piccola impresa che in più occasioni hanno manifestato una domanda di nuova rappresentanza dei loro interessi.

Per uscirne dobbiamo innanzitutto porci una domanda essenziale: la crisi della rappresentanza è anche la crisi dell'azione collettiva?

Io penso di no, e i movimenti spontanei di questi anni ne sono la prova. Lo stesso Movimento 5 Stelle tiene insieme la contraddizione di una dinamica personalistica del proprio leader e un attivi-

smo diffuso nel territorio su temi di interesse dei cittadini. Questa contraddizione, seppur con approcci totalmente differenti, era presente anche nel successo di Nichi Vendola alle elezioni regionali, quando si è innescato un forte meccanismo di partecipazione in tutta Italia con le “Fabbriche di Nichi”.

Le formazioni politiche di sinistra e i grandi soggetti sociali, con punti di vista e obiettivi ovviamente diversi, devono oggi sciogliere il tema delle forme di partecipazione e rappresentanza. Questo passaggio è ineludibile se si vuole ricostruire un terreno di aggregazione che sappia ri-legittimare la rappresentanza. È necessario rideclinare le forme della partecipazione rappresentativa offrendo una risposta al bisogno di partecipazione diretta.

Sotto questo profilo la rete ha avuto un impatto potentissimo rompendo ogni articolazione e offrendo la possibilità dell'interazione diretta. Le grandi organizzazioni sociali si sono rapportate con la rete mostrando in ogni occasione il timore dell'interattività, come se fosse il “cavallo di Troia” per far saltare il proprio sistema e i ruoli ad esso rispondenti. D'altro canto come ci conferma la vicenda del Movimento 5 Stelle la partecipazione diretta e l'utilizzo della rete non assolvono affatto al bisogno di democrazia, anzi sono sottoposti al grosso rischio di una pericolosa manipolazione.

Le forme della partecipazione devono quindi essere aggiornate e ripensate adeguandole alle domande della nostra epoca, agli strumenti e ai livelli di potere che si sono rideterminati.

Le ragioni dell'azione collettiva non vengono meno, ma come sempre non possono essere sovradeterminate, devono nutrirsi del desiderio di costruire “comu-

nità di destino” che rispondano, anche in maniera disordinata e sfuggibile, ai bisogni che ognuno porta con sé.

LE PRIORITÀ PER CAMBIARE IL SINDACATO. IN MEGLIO

La Cgil sta già affrontando una fase di necessario cambiamento. Ma come sempre la direzione del cambiamento non è affatto neutra. In ballo ci sono valori fondativi quali la natura del sindacato, l'insediamento sociale e territoriale, l'autorità contrattuale, la visione confederale. A mio parere per rilanciare questi valori bisogna puntare oggi su alcune priorità qualificanti che diano un segno preciso.

1. Contrattazione inclusiva

Una intera generazione è entrata nel mercato del lavoro senza aver mai visto né conosciuto un contratto nazionale. Una generazione che non sa cosa sia una giusta paga, il diritto ad ammalarsi, a fare figli, a riposare, a scioperare. Questo esercito di riserva è stato l'ultimo anello della catena su cui scaricare i rischi e i costi della produzione per poi diventare all'occorrenza lo strumento per mettere in discussione i diritti di tutti. Così come è successo negli ultimi venti anni con le delocalizzazioni, gli appalti, le esternalizzazioni, le subforniture e potremmo continuare a lungo. La nostra rappresentanza e il nostro potere contrattuale si è indebolito proprio nel momento in cui si è rotto il vincolo di solidarietà: così la nostra azione contrattuale si è concentrata in un comprensibile atteggiamento difensivo dei diritti acquisiti e abbiamo consentito che si scaricassero tutte le contraddizioni su coloro che si apprestavano ad entrare nel mondo del lavoro.

Siamo tutti consapevoli dell'assedio che

sta subendo la contrattazione collettiva, e proprio per questo diventa necessario individuare una strategia nuova.

Identificare la “contrattazione inclusiva” quale nuova frontiera è una scelta molto importante e non possiamo attendere un minuto di più nel dare segnali forti e concreti.

Contrattazione inclusiva significa ricomporre la filiera dei diritti, includendo le tipologie di lavoro non dipendenti nei contratti nazionali, e sancire in primo luogo per tutti una giusta retribuzione, ma anche l’individuazione di nuovi diritti legati alla formazione, all’autonomia, alla professionalità. Deve essere infatti il sindacato ad interrogare le imprese rispetto all’innovazione dei processi produttivi e non limitarsi a subire le “non scelte” di politica industriale. Contrattazione inclusiva non significa solo occuparsi delle diverse tipologie contrattuali, ma guardare all’intero ciclo produttivo e utilizzare i livelli di maggior forza sindacale per stabilire condizioni di lavoro decenti per i segmenti più deboli, per esempio le imprese in appalto o in subfornitura.

Contrattazione inclusiva significa guardare alle politiche pubbliche siano esse nazionali o territoriali per ridurre le disparità: pensiamo per esempio al sistema pensionistico o agli ammortizzatori sociali e a quanta iniquità viene scaricata su coloro che hanno carriere fragili e discontinue. Infine, contrattazione inclusiva significa rappresentanza inclusiva, ovvero si pone la necessità di garantire diritti sindacali anche alle lavoratrici e ai lavoratori precari. Come è evidente la possibilità di sancire regole certe di democrazia e rappresentanza è un passaggio necessario per salvare l’intero sistema contrattuale: consentirebbe di dare forza e certezza alla

contrattazione e legittimare l’azione sindacale. Proprio per questo non possiamo permetterci che 4 milioni di lavoratori rimangano esclusi dalla vita democratica nei loro luoghi di lavoro.

2. Investimento straordinario nel reinsediamento e nell’organizzazione del lavoro discontinuo

La contrattazione inclusiva potrà trovare forza e legittimazione solo se accompagnata da una coerente strategia di reinsediamento. Significa costruire iniziative mirate per rendere trasparente, riconosciuta e partecipata nei singoli settori la nostra battaglia per la contrattazione inclusiva. Le campagne di sindacalizzazione che vengono raccontate nelle pagine che seguiranno ne sono un esempio. Ma significa anche costruire un reinsediamento sociale nel territorio che sappia riaggregare le differenti figure rispetto ai loro bisogni per costruire coalizioni sociali e battaglie locali. Su questo ci sono molti esempi nelle pagine che verranno, dalla “Laane” americana alle esperienze degli spazi giovani sorti in alcune Camere del Lavoro.

Una operazione di reinsediamento di questo tipo necessita di risorse economiche ed umane.

Nella necessaria, e peraltro già avviata, riorganizzazione della struttura Cgil è necessario non solo spostare risorse dal centro al territorio, ma spostare risorse dall’attività ordinaria a quella straordinaria. Come sappiamo non è affatto semplice visto che attualmente l’attività ordinaria fa fatica ad auto-sostenersi, considerato il crescente bisogno di tutela dei lavoratori e la contemporanea riduzione delle risorse dovute alla crisi economica ed occupazionale.

Però si tratta di una strada obbligata per

esplorare nuove forme organizzative ed essere sempre più rappresentativi. Se la scelta di fondo è il potenziamento del carattere confederale e solidaristico dell'organizzazione, diventa necessario utilizzare questo parametro per incrementare il fondo di reinsediamento e riformarlo affinché sia utilizzato unicamente per progetti dal carattere straordinario, che vengano monitorati e valutati nel tempo.

Ovviamente anche la nostra struttura ordinaria deve essere capace di scelte coraggiose, a partire dal necessario ricambio generazionale e dall'ingresso di giovani quadri all'interno della Cgil (ci dovrebbe essere quantomeno l'obiettivo minimo di rappresentare quel 21% di giovani iscritti).

Infine, se l'imperativo è quello di organizzare con più forza il lavoro discontinuo (disoccupati e precari) devono essere affrontati i nodi strutturali, da troppi anni rinviati, rispetto alla sua rappresentanza. Questa stagione passata ha reso evidente quanto sia necessaria la solidarietà e quindi la responsabilità delle categorie nel farsi carico dei problemi dei lavoratori precari, ma, allo stesso tempo, è riduttivo e semplicistico pensare che fasce di lavoratori sempre più mobili e discontinui possano essere curati esclusivamente dalle categorie. Occorre immaginare una riorganizzazione che preveda contemporaneamente maggiore responsabilizzazione delle categorie e una forte azione di coordinamento e rappresentanza che investa il livello confederale, sia sul piano nazionale, che su quello territoriale.

3. Cambiare la cultura organizzativa

Poter fare scelte strategiche di questo tipo è necessario cambiare anche alcuni aspetti della nostra cultura organizzativa.

Una delle osservazioni ricorrenti è che i

funzionari della Cgil devono essere più presenti nei posti di lavoro, organizzare assemblee, esercitarsi in contesti periferici. Questo è molto vero, ma non basta. Abbiamo bisogno di dare respiro all'organizzazione moltiplicando gli spazi di partecipazione.

Oggi il nostro modello organizzativo e di partecipazione tende ad essere troppo verticale e ingessato per una società sempre più orizzontale e fluida. Gli spazi per esprimere attivismo all'interno del sindacato troppo spesso coincidono esclusivamente con gli incarichi funzionali o con la presenza negli organi direttivi e spesso non ci sono modalità più informali e orizzontali di partecipazione. Anche le assemblee nei luoghi di lavoro o gli attivi dei quadri e dei delegati rischiano di essere occasioni rituali. Peraltro solo una platea ristretta di lavoratrici e lavoratori ha la possibilità di partecipare alle assemblee in azienda o agli attivi provinciali: magari perché non ha diritti sindacali oppure perché non c'è un insediamento nel proprio luogo di lavoro. È quindi necessario immaginare delle forme di attivazione che coinvolgano iscritti e simpatizzanti in iniziative mirate siano esse campagne, singole battaglie, momenti di approfondimento ed elaborazione. Immaginiamo forme di coinvolgimento dirette e più orizzontali che possano mettere a valore le competenze e le sensibilità dei singoli compagni.

Infatti sarebbe lecito chiedersi come mai in questi anni si è sviluppato un forte attivismo da parte del mondo giovanile attraverso la rete, i movimenti, l'associazionismo, i comitati e questa ricchezza è stata intercettata così poco dalla Cgil.

Questo punto diventa decisivo e non è solo un problema relativo agli strumenti

utilizzati (per intendersi quanto deve essere privilegiata l'interazione online, rispetto a quella off line), ma alla cultura organizzativa e agli spazi che si intendono aprire, consapevoli che la partecipazione non è mai un pericolo, ma una inesauribile risorsa, se ovviamente viene saputa valorizzare nel modo opportuno.

Solo in questo modo la Cgil può diventare più permeabile alle istanze che si muovono al di fuori e può realmente riattivare territorio. Questa per esempio è la domanda di fondo che è emersa con le esperienze territoriali della campagna giovani NON+ disposti a tutto o con gli spazi di aggregazione nelle Camere del Lavoro di cui parleremo ampiamente nell'ultima parte di questa pubblicazione.

È bene precisare un aspetto: quando immaginiamo queste forme di partecipazione, sappiamo bene che esse devono accostarsi e non certo sostituire la struttura attuale. È piuttosto evidente infatti che la struttura verticale e articolata della Cgil ne garantisce forza e solidità ed è stata per anni anche la garanzia della rappresentatività. Proprio questo ultimo aspetto oggi è entrato in crisi. Per questo immaginiamo di accostare alla struttura consolidata alcune azioni straordinarie, orizzontali e agili sul modello della "task force", per intercettare i segmenti che oggi ci sfuggono e renderli parte integrante dell'organizzazione.

Questo concetto richiama l'immagine di un animale che spesso viene usato come metafora delle grandi organizzazioni di rappresentanza: l'elefante. L'elefante è un animale lento ai cambiamenti, ma è anche forte e solido, con una lunga memoria. Certo l'elefante non potrà mai essere rapido e scattante però sopperisce a questo bisogno con la proboscide che gli con-

sente di raggiungere qualsiasi cosa. La Cgil dovrebbe riorganizzarsi guardando a questa immagine e potenziando la propria proboscide con azioni straordinarie e sperimentali, capaci di arrivare anche nelle aree più periferiche della nostra società.

Il sindacato che verrà

Il Segretario Generale della Cgil Susanna Camusso nell'intervista-libro "Il lavoro perduto" alla domanda quale sia stato il suo miglior risultato afferma: "Certo, che giovani non più disposti a tutto sia diventata realtà della nostra organizzazione che si sia aperta una discussione nuova sui giovani lo ritengo un bel risultato". Sicuramente in questi anni una discussione nuova si è aperta e i giovani quadri hanno fatto emergere un punto di vista che rappresenta una ricchezza sia per l'oggi, che per il futuro.

Molte delle esperienze raccontate in questa pubblicazione nascono, come per gemmazione, dalla campagna "Giovani NON+ disposti a tutto" e sono esperimenti innovativi per la Cgil per il tipo di soggetti mobilitati, per i contenuti sollevati, per le forme utilizzate. La campagna in questi due anni ha seguito un cammino fatto di sentieri nuovi nel tentativo di rispondere alle tante domande che passo dopo passo sono emerse.

Il "sindacato che verrà" non può fare a meno di queste domande, dell'urgenza e della curiosità che le contraddistinguono, e se anche un esperimento può non funzionare la scelta che vi è dietro diventa irreversibile. Di queste scelte la Cgil ha bisogno se vuole rinnovarsi davvero e scommettere fino in fondo sulla propria natura di sindacato generale.

Dal community organizing al rilancio del movimento sindacale: esperimenti americani, britannici e tedeschi

Lezioni americane. Ovvero come rilanciare il sindacato facendone un movimento sociale

ALESSANDRO COPPOLA

Politecnico di Milano

“**O**rganizzare i disorganizzati”. Era questo il titolo di un numero speciale della rivista *molecoleonline* e di una giornata di studio dedicata alle nuove pratiche di sindacalizzazione e attivazione sociale celebrata alla festa estiva dei giovani della Cgil nell'estate del 2011. Quel titolo era il frutto di una suggestione in fondo banale, ma di cui si sentiva evidentemente il bisogno.

L'idea era quella di tornare a guardare al lavoro sindacale attraverso la lente del potere, quello degli individui sulle proprie vite e quello dei gruppi sociali sull'insieme dell'organizzazione sociale. In questa prospettiva, nel contesto di una società democratica e pluralista, l'impegno per la giustizia e per l'eguaglianza non poteva limitarsi all'obiettivo della redistribuzione della ricchezza, ma doveva - sempre di più - porre quello della redistribuzione del potere. Il potere è frutto anche della capacità di organizzarsi e, agli occhi dei promotori di quelle iniziative, i gruppi sociali che erano “disorganizzati” era-

no probabilmente privi di potere: occorreva quindi “organizzare i disorganizzati”, studiando e immaginando nuove forme di azione collettiva capaci di permettere ai deboli e agli esclusi di accedere alla loro “fetta” di potere e di controllo sull'organizzazione sociale. L'interesse per le esperienze di “community organizing” - nei campi sindacale, dell'attivismo sociale e dei movimenti urbani - maturate in diversi paesi nasceva da quella suggestione. In questa sede presento e discuto alcune delle strategie di rivitalizzazione portate avanti dai sindacati americani. Strategie che, attingendo alla tradizione del community organizing, si sono costruite attorno al concetto di potere e che, come vedremo, hanno più di un suggerimento da offrire alla riflessione sul futuro del sindacato nel nostro paese e in Europa.

LEZIONI AMERICANE

Fra gli anni novanta e duemila, negli Usa, matura un cambiamento profondo nelle strategie e nei funzionamenti quoti-

diani delle organizzazioni sindacali. L'origine della svolta è senza dubbio la crisi delle stesse organizzazioni sindacali. Sia chiaro il contesto regolativo profondamente diverso dal nostro, sebbene tendenzialmente convergente: un sistema di relazioni industriali sempre più difficile e ostile ai sindacati; alcune norme chiave che rendono difficile la sindacalizzazione; il carattere prevalentemente aziendale della contrattazione in un quadro istituzionale fortemente federalistico. In questo quadro, il sindacato americano arriva agli anni 90 dello scorso secolo decisamente dimagrito: il tasso di sindacalizzazione è ormai ridotto a circa il 12%, un livello che diviene di molto inferiore se si considera il solo settore privato. S'impone quindi una svolta. Nel dibattito che si svilupperà all'interno dell'American Federation of Labor (Afl-Cio) emergono due scelte strategiche: la forte espansione dell'investimento in campagne di sindacalizzazione in direzione di immigrati e lavoratori poveri da una parte, e la rivitalizzazione – per molti versi la creazione ex novo – delle strutture territoriali del sindacato dall'altra. Alla fine degli anni duemila, dopo quindici anni di sperimentazione di queste linee strategiche, secondo molti osservatori una componente crescente e consistente del movimento sindacale americano si sarà lasciata alle spalle il modello del cosiddetto business unionism – con il suo minimalismo corporativo – a favore del social movement e community unionism: invece di “servire” gli iscritti esistenti si favorirà l'attrazione di nuovi iscritti, al posto della mera preservazione della presenza nei settori in cui il sindacato risultava in declino si punterà a una strategia di insediamento

nel settore dei servizi dominati principalmente da una manodopera immigrata e marginalizzata.

IL RITORNO DELLA CULTURA DEL COMMUNITY ORGANIZING: LA CAMPAGNA JUSTICE FOR JANITORS

Sul primo passaggio è fondamentale un riferimento storico: il patrimonio di pratiche organizzative cui attinge il sindacato americano della svolta è quello del cosiddetto Community organizing, per come esso fu sistematizzato e messo in pratica dal suo fondatore Saul Alinsky, una figura molto influente nella storia del progressismo americano. Nello storico distretto del meatpacking della Chicago degli anni trenta, Alinsky era stato protagonista di uno dei più straordinari esempi di sindacalizzazione e di costruzione comunitaria della storia americana. Al centro della sua ricetta stava l'idea che l'azione politica e sociale democratica dovesse avere come fine fondamentale quello della costruzione del potere fra i deboli e gli esclusi. Questo andava costruito sulla base della percezione che dei propri interessi avevano le stesse popolazioni mobilitate prima ancora che sulla base di schemi culturali “di importazione”, sul coinvolgimento del territorio in tutte le sue forme, sulla tessitura di coalizioni sociali larghe ed in una certa misura inusuali ed infine sulla laboriosa costruzione di leadership naturali ed “indigene” che fossero espressioni dirette dei gruppi mobilitati. Dagli anni trenta in avanti, la tradizione del community organizing ha animato decenni di battaglie progressiste nel paese – dal movimento per i diritti civili ai movimenti per i diritti di welfare – per poi, sulla soglia degli anni novanta, dare un contributo

fondamentale alla rivitalizzazione del movimento sindacale e di conseguenza del progressismo americano culminanti nella vittoria di Obama nel 2008.

Le politiche perseguite dalla Service Employees International Unions, un'organizzazione sindacale attiva nel settore dei servizi "poveri", rappresentano efficacemente questa evoluzione. Nel 1990, Seiu decideva di investire il 30% del suo bilancio nella costruzione di campagne di sindacalizzazione di lavoratori non sindacalizzati che impiegassero le tecniche del community organizing. La nuova strategia prevedeva che gli organismi nazionali del sindacato assistessero, con del personale qualificato, le sedi locali nella costruzione delle campagne locali. L'introduzione di meccanismi premiali doveva poi favorire l'emergere delle buone pratiche e la loro disseminazione. Nel 1990 Seiu lancerà in California la campagna Justice for Janitors, che ben presto sarà assunta come la rappresentazione perfetta del nuovo corso sindacale. Con Justice for Janitors, i lavoratori immigrati concentrati nei servizi poveri - in questo caso le centinaia di migliaia di lavoratori delle pulizie nell'area metropolitana di Los Angeles - una volta visti come inorganizzabili, diventavano il primo obiettivo di un'aggressiva campagna di sindacalizzazione.

La campagna si strutturerà attorno ad alcuni principi chiave: 1) l'individuazione del territorio quale arena privilegiata del dispiegarsi dell'azione sindacale data la frammentazione e l'inagibilità sindacale dei luoghi di lavoro; 2) il forte investimento su un ruolo attivo degli iscritti e poi dei lavoratori in via di sindacalizzazione anche per mezzo di attività di leadership development, vale a

dire l'individuazione e la formazione di nuovi leader fra i lavoratori e non solo; 3) l'esemplarità e visibilità delle iniziative nell'ambito di un'efficace strategia di comunicazione; 4) la costruzione di alleanze sul territorio con altri attori sociali, a partire dalle comunità migranti, ed infine 5) l'inquadramento della battaglia sindacale in una narrazione di registro universalistico che addirittura mobilitava la categoria dei diritti umani nel rappresentare le inaccettabili condizioni di lavoro dei janitor. L'esito della campagna sarà la sindacalizzazione di circa 60.000 lavoratori - che equivarrà alla firma di centinaia di contratti collettivi e di un contratto di settore per l'area metropolitana - e sul lungo periodo, secondo molti osservatori, l'inizio della rivitalizzazione del movimento sindacale e di quello progressista a Los Angeles. Il modello di Justice for Janitors verrà replicato in centinaia di campagne di sindacalizzazione in tutto il paese, facendo di Seiu un caso eccezionale di rilancio del movimento sindacale. Contestualmente, il lancio delle cosiddette corporate campaign, orientate a una specifica azienda, integrerà il modello di Justice for Janitors: in questo caso i sindacati ricorreranno a tattiche esterne e interne al posto di lavoro in modo da esercitare una forte pressione esterna sull'impresa, anche coinvolgendo i media e altri attori locali e nazionali; cercheranno di influenzare l'opinione pubblica in modo nuovo premendo su clienti, sussidiarie, subappaltatori, sistema bancario; ricorreranno a molto lavoro di ricerca e informazione - anche con l'assunzione di personale addetto a tempo pieno - per svelare le strategie aziendali anche proponendo scelte manageriali alternative.

LA RISCOPERTA, O MEGLIO LA SCOPERTA DEL TERRITORIO: L'ESEMPIO DELLA "LAANE"

Come abbiamo detto, la seconda dimensione organizzativa della svolta riguarderà la costruzione di nuove campagne di "contrattazione territoriale". Fino alla svolta degli anni novanta, Il sindacato americano era stato caratterizzato da un modello organizzativo nettamente "verticale", con una bassa strutturazione "territoriale" e "confederale". Sono diverse le ragioni che spingeranno il sindacato americano a mettere in discussione questa eredità scoprendo la dimensione territoriale. Questa assumerà importanza per via della frammentazione e terziarizzazione dell'economia che rendeva obsoleto il modello del business unionism, e anche per la sempre maggiore influenza delle amministrazioni locali nelle scelte economiche sociali in un contesto fortemente federalistico come quello americano. Più complessivamente, sarà la tematizzazione del nesso fra l'intensificarsi dello sfruttamento sul luogo di lavoro e la crescente incapacità di assicurarsi la riproduzione sociale fuori dal luogo di lavoro a spingere il sindacato in quella direzione: il lancio di campagne su temi quali il living wage, la salute, le condizioni ambientali e abitative, la responsabilità sociale d'impresa sarà il risultato di questo passaggio fondamentale. Il sindacato americano si ri-territorializzerà perché si sarà, in una certa misura, ri-socializzato determinando così l'avvento di un nuovo strumento, la campagna territoriale, e di un nuovo soggetto, la coalizione territoriale. Il primo passo di questa strategia sarà la rivitalizzazione dei Central Labour Council, il secondo passo sarà l'investimento nella nascita di nuove strutture – i cosiddetti

think-and-do thank – che si sono rivelati, specie in alcuni casi, la struttura chiave protagonista della svolta. I think-and-do thank, come suggerito dal nome, sono agili organizzazioni locali animate da ricercatori-attivisti che trattano i temi della politica locale in termini strategici: individuare priorità per il movimento sindacale e, più in generale, per il movimento progressista a livello locale; costruire le condizioni per un'azione sindacale e sociale di successo capace di mutare i termini del dibattito politico locale; influenzare il processo elettorale e di conseguenza cambiare le politiche pubbliche. Per chiarire senso, funzione e funzionamento di queste strutture mi limiterò all'esempio del think-and-do thank più noto, vale a dire la Los Angeles Alliance for a New Economy (Laane). Laane nasce nei primi anni novanta su iniziativa di Here – un'altra organizzazione sindacale attiva nel settore dei servizi – raccogliendo un primo nucleo di ricercatori e attivisti di area progressista. Nei primi anni di vita, Laane svolge ricerche su temi quali le condizioni di lavoro nel settore dei servizi e le politiche economiche dell'amministrazione comunale, producendo studi e rapporti largamente pubblicizzati capaci di esercitare influenza sull'opinione pubblica locale. Da questo lavoro si risalirà poi alla formulazione di una vera e propria agenda sociale e sindacale poi messa in pratica attraverso l'organizzazione di aggressive campagne territoriali. Fra gli anni novanta e gli anni duemila, su iniziativa di Laane, sono realizzate una campagna per il conseguimento di una norma locale sul living wage e una campagna per la sindacalizzazione dei 50.000 lavoratori dell'aeroporto della città. Successivamente, Laane de-

cide di aprire una linea di attività sul tema delle politiche urbanistiche intervenendo attivamente, sempre in stretto collegamento con le organizzazioni sindacali, nel dibattito attorno ad alcuni grandi progetti urbani che offrono l'opportunità di gettare le basi di coalizioni locali capaci di partecipare da posizioni di forza ai relativi processi negoziali. L'esito di questo impegno è l'elaborazione e l'introduzione effettiva di un nuovo dispositivo contrattuale – il cosiddetto Community Benefits Agreement (Cba) – che ha permesso alle coalizioni locali di ottenere, rendendoli legalmente esigibili, consistenti miglioramenti nella qualità sociale e ambientale dei progetti. È importante precisare come tutti questi successi si siano prodotti entro il quadro d'azione e la narrazione proposte da Laane di cui queste sono le direzioni fondamentali: 1) il legare fortemente le questioni sindacali a scelte politiche territoriali e a scelte etiche generali; 2) il produrre saperi e informazioni sul territorio – anche per mezzo del coinvolgimento degli ambienti della ricerca - capaci di riequilibrare i rapporti di forza fra sindacato, movimenti locali, interessi datoriali e poteri politici attraverso un forte ed informato appello all'opinione pubblica; 3) il costruire coalizioni territoriali non strumentali che si basino su piattaforme che non siano una "lista della spesa" bensì il frutto di una forte dinamica partecipativa e del riconoscimento di tutti gli attori; 4) l'allargare in modo fondamentale la platea dei partecipanti – iscritti e non iscritti al sindacato – democratizzando il processo di formulazione delle priorità e puntando espressamente alla formazione di nuovi leader e attivisti.

IL SENSO DELLE LEZIONI AMERICANE

Per comprendere a fondo il senso della svolta compiuta dai sindacati statunitensi è fondamentale esplicitarne la precondizione culturale. Di fronte al rischio dell'estinzione, i settori più avanzati del sindacato hanno compreso che era necessario un cambiamento radicale di strategia: occorreva ricostituire le basi stesse del potere sindacale che, negli anni, era andato vistosamente riducendosi. Potere è qui la parola chiave: le condizioni in cui operava il sindacato si erano talmente degradate da rendere impossibile la ricerca della legittimità nella dinamica delle relazioni con gli altri attori; occorreva in altre parole mutare le condizioni di contesto dal basso verso l'alto. L'assunzione del patrimonio del community organizing è discesa da questo assunto. La partecipazione, l'attivazione degli iscritti, l'impegno straordinario nelle campagne di sindacalizzazione e l'investimento su nuovi leader sono diventati gli strumenti per la ricostruzione del potere dei lavoratori e dei gruppi sociali esclusi. Questi strumenti erano funzionali al cambiamento della dinamica negoziale, da conseguire anche per mezzo dell'apertura di nuove arene che, in qualche misura, "sorprensessero" gli avversari disorientandoli. Complessivamente, nelle nuove arene come in quelle vecchie, l'idea era quella di non ottenere un risultato a "porte chiuse" se lo si poteva ottenere con l'attivazione delle persone e con il massimo coinvolgimento dell'opinione pubblica. Nelle campagne citate non si chiedeva alle persone di fungere da comparse di un percorso deciso dai dirigenti, ma viceversa di essere protagonisti attivi delle decisioni. Questo perché, nella linea del community organizing,

ogni battaglia sociale ha necessariamente due obiettivi: ottenere risultati nel breve termine, ma anche ottenerli secondo modalità che permettano il rafforzamento del capitale sociale, politico e organizzativo a disposizione di obiettivi da conseguire nel medio e lungo termine. Per fare questo occorre poi costruire coalizioni e farlo in un modo che sia, per così dire, sincero: i sindacati hanno cessato di praticare una linea opportunistica che prevedeva la richiesta di sostegno alle proprie priorità definite in solitudine e hanno iniziato a sperimentarsi nella costruzione di autentiche coalizioni fra attori diversi cui erano riconosciuti eguali legittimità e peso. L'avvento di questa nuova strategia ha implicato un ingente spostamento di risorse, una profonda evoluzione nella cultura sindacale e un forte cambiamento nei rapporti con il partito di riferimento, che si è trovato a fare i conti con un sindacato deciso a imporre le sue priorità, a mobilitarsi per far prevalere i candidati che ne sposassero le tesi e a divenire un attore locale influente e per nulla timoroso di giocare un ruolo autonomo, anche nei confronti di amministrazioni locali democratiche. Per intenderci sulla portata di questa svolta, la scissione sindacale, poi parzialmente riassorbita, del 2005 si è consumata sulle dimensioni finanziarie da attribuire all'investimento nelle campagne di organizing: gli scissionisti di Change to Win proponevano di impiegarvi il 75% mentre la dirigenza di Afl-Cio era "colpevole" di volersi fermare sotto il 50%.

Ma il cambiamento, nelle sue varie forme, non è stato indolore. Le nuove strategie hanno dovuto fronteggiare una diffusa resistenza interna, riconducibile nei suoi fenomeni alla cosiddetta "legge di

ferro dell'oligarchia" formulata dal sociologo Robert Michels all'inizio del Novecento. Le logiche burocratiche e di ceto presenti, in misura più o meno patologica, in qualsiasi organizzazione non potevano che presentarsi come ostacoli sulla strada del cambiamento: 1) l'enfasi sulla partecipazione e sulla costruzione di nuova leadership implicava infatti una redistribuzione del potere ed un allargamento della base decisionale, e in particolare in direzione di gruppi storicamente marginalizzati; 2) il ri-orientamento delle risorse verso la sindacalizzazione di nuovi settori e territori implicava l'abbandono o il ridimensionamento di attività che erano maggiormente rispondenti agli istinti di auto-conservazione dei gruppi dirigenti; infine 3) l'enfasi sull'adozione di nuove pratiche e competenze organizzative, anche da diffondere con l'immissione di nuovo personale di estrazione diversa da quella tradizionale, metteva in crisi routines e posizioni di potere consolidate. Le resistenze sono state vinte anche grazie a comportamenti virtuosi dei gruppi dirigenti: il problema delle resistenze interne è stato reso oggetto di dibattito franco all'interno dell'organizzazione e le leadership nazionali hanno reso possibile il cambiamento anche attraverso l'immissione di figure esterne, di grande autorevolezza, capaci di arginare le resistenze. In particolare a rivelarsi fondamentale è stata la provenienza di molti dei nuovi leader e attivisti da altri movimenti sociali. Questo nuovo personale non era abituato al modello del business unionism, mentre aveva familiarità con modelli alternativi di mobilitazione collettiva fondati sul concetto della costruzione del potere fra i gruppi sociali di riferimento, era por-

tatore di un rapporto più disinvolto e creativo con il tema delle tattiche di mobilitazione e, infine, di una naturale cultura delle alleanze con altri soggetti.

REIMMAGINARE LA CGIL

Cosa possiamo farne in Italia di queste lezioni americane? Prendiamo l'esempio della contrattazione sociale territoriale, che era una delle scelte qualificanti di recenti congressi e conferenze d'organizzazione della Cgil. Il rapporto fra reinsediamento organizzativo e contrattazione sociale è evidente. Purtroppo, il quadro che emerge dall'ultimo rapporto sul tema a cura dell'Ires non è confortante. Nel rapporto si sottolineano molte questioni critiche. La prima è la ristrettezza del numero e della qualità dei soggetti che partecipano alla contrattazione sociale territoriale: il coinvolgimento delle organizzazioni di categoria è molto basso come molto esigua è la presenza di soggetti del terzo settore e più in generale dell'associazionismo. La seconda è la forte "parzialità sociale" della contrattazione sociale, sul fronte della formulazione delle piattaforme, ma ancora di più su quello della costruzione effettiva degli accordi; a questo proposito gli autori del rapporto del 2011 sottolineano come ci si trovi di fronte "a una contrattazione sociale che con difficoltà riesce a intercettare e promuovere i bisogni e le esigenze dei soggetti non maggioritari e non tradizionali, in particolare donne, giovani, immigrati" (Cgil, Ires, Spi Cgil, 2011). La terza è la preoccupante debolezza partecipativa che caratterizza la contrattazione sociale sul territorio: nella stragrande maggioranza dei casi si tratta di processi gestiti dai gruppi dirigenti, sen-

za nessun vero coinvolgimento né del corpo degli iscritti né della generalità dei cittadini e dei gruppi sociali cui si fa riferimento. Questi nodi critici rimandano a molti degli ingredienti della strategia di rivitalizzazione promossa dal sindacato americano: attivazione degli iscritti e dei cittadini, costruzione di coalizioni larghe, impegno a fare emergere le domande collettive dormienti dei gruppi sociali più deboli, capacità di mettere in gioco risorse e conoscenze che esistono nel corpo sociale e che aspettano solo di essere sollecitate, abilità nel risalire in generalità e nel connettere temi e condizioni che normalmente vengono presentati come fra loro separati. Da quanto detto consegue, quindi, un ripensamento profondo delle politiche organizzative della Cgil e, in particolare, di quelle di "reinsediamento". Occorre passare da un modello nel quale queste sono troppo spesso intese come investimento straordinario in direzione della mera estensione delle strutture ordinarie della Cgil a un modello nel quale il reinsediamento sia, viceversa, inteso come investimento nell'innovazione sociale e organizzativa, da situare sui versanti più critici dell'agenda sociale e sindacale, finalizzato a mettere attivamente in discussione il funzionamento ordinario dell'organizzazione. Da questo punto di vista, non è un caso che molti degli esperimenti portati avanti negli Usa suggeriscano l'immagine dell'incubatore: rimandino ovvero al desiderio di creare strutture e situazioni in una qualche misura parallele a quelle ordinarie nelle quali far maturare pratiche innovative poi destinate a influenzare e trasformare i funzionamenti ordinari delle organizzazioni. I programmi di rein-

sediamento dovrebbero quindi costituire non un'estensione della Cgil com'è oggi, ma la realizzazione prefigurativa di quella che il gruppo dirigente e il corpo degli iscritti immaginano possa essere la Cgil fra vent'anni: immaginare, ecco la parola chiave. Come nel caso americano, a essere necessario è una sorta di contrappunto fra una forte e rinnovata autorevolezza e capacità d'orientamento del centro confederale nazionale – giustificato sulla base della necessità di garantire l'attuazione della linea strategica dell'allargamento della base sociale del sindacato – e di una più spiccata proattività e creatività delle strutture territoriali capaci di approfittare degli spazi di auto-determinazione generati proprio su iniziativa nazionale. In questa sede mi limiterò a ipotizzare quattro possibili progetti innovativi.

1. Il primo, un programma dimostrativo volto alla costruzione di campagne di contrattazione sociale e territoriale a livello urbano e/o metropolitano che intervengano espressamente sui limiti rilevati dal Rapporto Ires del 2011 e qui richiamati. Le Campagne dovrebbero puntare ad attivare determinati gruppi sociali oggi sotto-rappresentati ricorrendo e veri percorsi di partecipazione, a coinvolgere attivamente saperi locali e mondo della ricerca e a costruire coalizioni sociali sul territorio. Si lavori in particolare alla creazione di spazi innovativi e flessibili, nei quali si faccia ricerca-azione sul modello dei think-and-do e che abbiano la capacità di coinvolgere e attivare risorse locali ora dormienti: pensate

all'incredibile patrimonio d'intelligenza collettiva rappresentato dai tanti ricercatori e attivisti che nelle nostre città hanno scarse occasioni di impiegare il loro patrimonio di conoscenze in termini "pubblici".

- 2. La seconda, si individuino un numero limitato di territori urbani e metropolitani** nei quali alle condizioni di perifericità territoriale si uniscano condizioni di perifericità sociale: deprivazione economica, inadeguatezza dei servizi pubblici, crisi della vita quotidiana, condizioni di povertà e disagio diffusi. Si costruiscano in questi territori dei progetti di reinsediamento che prendano a pretesto l'apertura di una sede – una "camera del lavoro" di tipo nuovo al cuore dei territori del non lavoro e dell'esclusione – per lanciare campagne di attivazione fra le popolazioni residenti che riprendano alcuni insegnamenti della tradizione del community organizing. Si affianchi al personale sindacale del personale nuovo, anche di estrazione diversa da quella sindacale, selezionandolo in modo rigoroso e si stabilisca un bilancio per la promozione delle attività sottoponendolo a criteri stringenti di valutazione. Le attività dovrebbero puntare allo sviluppo di leadership nella popolazione – nativa e immigrata – attraverso l'organizzazione di campagne territoriali che affrontino i nodi della deprivazione territoriale: i servizi pubblici, l'abitare in senso lato, l'occupazione.
- 3. La terza, si immagini un numero limitato di progetti di reinsediamento legati allo sviluppo di for-**

me di “contrattazione inclusiva”, progetti di contrattazione di sito o ancor di più di filiera che affrontino contestualmente la necessità di confrontarsi con il governo di processi produttivi molto complessi in termini concreti e creativi e quella di ricomporre il quadro dei diritti e delle tutele lungo il ciclo produttivo. La contrattazione di filiera implica, infatti, un salto di qualità nell’azione sindacale sul territorio: nella formazione di nuove figure sindacali dotate di competenze complesse; nella capacità di svolgere funzioni sofisticate di formazione, monitoraggio e valutazione; nello sviluppo della dimensione della ricerca, dell’informazione e dell’animazione nei confronti dell’opinione pubblica; nello sviluppo di competenze sul governo dei processi produttivi; nella creazione di una nuova arena partecipativa a cavallo delle strutture tradizionali.

- 4. Da ultimo, un progetto innovativo per il centro confederale.** Per riqualificare e innovare il centro confederale, rendendolo anche adeguato alle nuove politiche di reinsediamento, si pensi a un sistema innovativo di coinvolgimento di giovani ricercatori e attivisti. Si chiamino borse di ricerca e azione e siano intitolate a donne e uomini della Cgil che si sono distinti nell’opera di sindacalizzazione e d’inclusione di nuovi gruppi sociali. Si organizzi una selezione nazionale dei candidati, con un gruppo di valutatori di prestigio, e si assegni ogni anno un numero limitato di borse biennali a giovani ricercatori e attivisti qualificati che va-

dano a integrare alcuni dipartimenti chiave del centro confederale anche in vista del lancio dei progetti che abbiamo ipotizzato.

Quanto proposto in questa sede non è né da intendere come necessariamente alternativo a tutto quello che si fa oggi – molte esperienze interessanti e sostanzialmente coerenti con la prospettiva illustrata in questo contributo sono discusse in questa raccolta – né come esaustivo degli obiettivi di una nuova politica di reinsediamento: basti pensare a quanto si dovrebbe e potrebbe fare su precariato e immigrazione. Sono però proposte esemplificative della logica che questa dovrebbe seguire: la logica è quella di progetti che non estendano l’esistente, ma che creino il nuovo, che non abbiano l’obiettivo di “presidiare” il territorio, ma di riattivarlo, che non rendano possibile una gestione oligarchica dei processi, ma che implicino un allargamento consistente e valutabile della platea – di individui e di gruppi sociali – di chi decide. Questo implica anche un cambiamento dell’approccio nei risultati attesi: i progetti ipotizzati richiedono un’organizzazione che non pretenda sempre risultati immediati in termini di iscritti e di entrate finanziarie, e che sia quindi capace di sostenere un investimento di lungo periodo che generi risultati più di natura qualitativa che quantitativa. Un investimento che sarebbe però al cuore del rilancio di una strategia sociale del sindacato: costruire potere fra i deboli e gli esclusi, creare nuove generazioni di dirigenti e attivisti, essere riconosciuti come una forza di progresso che persegue l’interesse generale.

Workers win when they organise!

Tecniche di organising nel Regno Unito

FABIO GHELFI

responsabile dipartimento internazionale Cgil Lombardia

L'adesione al sindacato sta declinando in molte parti d'Europa. In molti stati dell'UE una porzione considerevole e in aumento della forza lavoro non ha mai aderito ad un sindacato, tant'è che oggi pezzi importanti del mercato del lavoro sono disorganizzati. Conseguenza di ciò è che i sindacati, fatta media su scala europea, sono al livello minimo di rappresentatività dal 1950 ad oggi.

In questo quadro la rete costituita dalla Confederazione sindacale europea raccoglie, con le ottantadue organizzazioni sindacali che vi aderiscono, più di sessanta milioni di lavoratori. Si tratta probabilmente della rete sociale organizzata più fitta e più diffusa che esiste in Europa oggi. Risulterebbe impressionante la forza di questa rete se le organizzazioni sindacali riuscissero ad invertire la tendenza che vede ridurre i tassi di affiliazione e partecipazione.

Strategie di (re)insediamento sindacale sono state attuate in molti paesi e il tentativo di generare un'inversione di tendenza è in corso da ormai diversi anni. La questione però non si risolve nel riuscire a portare a casa un numero maggiore di deleghe sindacali, bensì nel trovare la strada per un maggiore coinvolgimento e una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla costruzione della rappresentanza e della forza contrattuale. In sostanza si tratta di far sì che un numero significativo di lavoratori e lavoratrici decidano di divenire attivisti sinda-

cali e di portare avanti la campagna di costruzione del sindacato in un'impresa, in un settore o in un territorio.

Organising punta a questo, e per quanto riguarda il sindacato britannico dal 1997 ha significato supporto attivo con l'istituzione della Organising Academy della Tuc. L'esperienza è stata ripresa dal sindacalismo australiano e, soprattutto, statunitense. In questi paesi le strategie di organising hanno portato a risultati interessanti, ma soprattutto hanno dato una risposta, non risolutiva ma parziale, all'endemica debolezza sia delle organizzazioni sindacali di quei paesi, sia delle condizioni dei lavoratori.

Anche nel Regno Unito l'organising è risultata l'opzione da seguire a causa della negazione dell'agibilità sindacale in un posto di lavoro in cui il sindacato non sia sostenuto dalla maggioranza dei lavoratori. Le leggi antisindacali degli anni '80 e un mercato del lavoro sostanzialmente liberista offrivano una lunga serie di buone ragioni ai Britannici per tentare quanto adottato da organizzazioni sindacali sorelle nei due mondi anglosassoni oltreoceano. Ancora, la decentralizzazione della contrattazione collettiva e il basso livello di copertura che raggiunge nel Regno Unito sono un incentivo a ricercare l'espansione della sindacalizzazione piuttosto che a focalizzarsi sul consolidamento dell'esistente. La Trade Union Congress ha scelto di dare priorità ad

un'organizzazione basata su campagne di insediamento e sull'incoraggiamento all'attivismo dei lavoratori iscritti al sindacato.

Lo scopo dell'organising è fornire al sindacato strumenti tattici e strategici per entrare nei posti di lavoro grazie al contatto e al convincimento dei lavoratori, aiutarli a divenire protagonisti della tutela dei propri diritti, dar loro supporto nella negoziazione e miglioramento delle condizioni di lavoro, nella creazione di un nucleo sindacale nell'impresa, che sindacalizzi il più possibile e renda più forte il sindacato stesso. L'insegnamento di tecniche e conoscenze adatte a fare tutto ciò è la missione attribuita alla Organising Academy dalla Tuc (il sito inglese della Organising Academy della Tuc offre alcune interessanti informazioni su cosa sia l'organising e spiega quale scopo hanno strategie di questo tipo per rafforzare il sindacato nei posti di lavoro e nella società più in generale). Rispetto a come si possa tracciare una definizione di organising i britannici sono molto chiari e diretti e non si sottraggono ad un briciolo di senso dell'umorismo. Infatti nel loro sito la prima frase che definisce queste tattiche e strategie di sindacalizzazione dice grosso modo che, presi dieci attivisti che pratichino l'organising e chiesto loro di cosa si tratti, le risposte saranno probabilmente tutte diverse.

L'ORGANISING È UN SOFTWARE LIBERO

Il primo punto di forza di questo approccio all'insediamento sindacale è che non c'è una regola d'oro, e tanto meno una formula scientifica a cui appoggiarsi. Esperienze di organising e ricerche sull'organising possono aiutare ad elaborare una strategia complessa per fare sin-

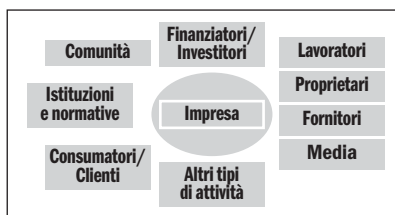
dacato o aggregazione sociale organizzando la partecipazione dei lavoratori, ma non sarebbero efficaci se pretendessero di insegnare a fare tutto nello stesso modo. La metafora del free software è quella che riesce a definire meglio lo spirito dell'organising. Come un free software, l'organising è qualcosa a disposizione di tutti e che tutti possono arricchire e modificare a seconda delle proprie esigenze e del contesto in cui operano.

L'idea di poter implementare e contribuire richiama altre caratteristiche che sono invece pilastri necessari di questo modo di organizzare l'insediamento sindacale. La creatività è un elemento fondamentale: per trovare il modo giusto, per saper differenziare e articolare l'intervento, per riuscire a inventare modi di comunicare, per fare pressione, per rendere visibili e forti lavoratori che non hanno rappresentanza organizzata. Per fare organising bisogna muoversi in continuazione in una *free-apaty zone* nella quale essere dinamici, dotarsi di inventiva e competenze ma soprattutto partecipare, e nella quale non è concesso essere passivi e inattivi. L'elemento della partecipazione è infatti un ingrediente fondamentale della riuscita di una campagna di organising: l'attivismo e il coinvolgimento diretto dei lavoratori nelle fasi della campagna sono determinanti per non incorrere in un fallimento.

Se l'idea che sta alla base dell'organising è quella di acquisire potere per far rispettare i propri diritti, è ineluttabile che la partecipazione sia fondamentale. Essa rappresenta il fattore di forza di cittadini e lavoratori da contrapporre al potere esercitato attraverso il controllo di vaste risorse economiche. L'organising infatti ha le sue origini nelle campagne sociali del-

le comunità povere degli Stati Uniti. Un esame dell'organising è quindi un'interessante opportunità per una riflessione sul modello sindacale che si mette in atto nel proprio paese, a partire dalla consapevolezza che nessun modello è trasferibile in quanto tale e che le ricette proposte spesso non sono adeguabili. Replacare acriticamente un modo di fare sindacato nato e sviluppatosi in contesti normativi e sociali differenti, sarebbe un grossolano errore. Molto più interessante è invece focalizzarsi sugli ingredienti che compongono la ricetta, ovvero gli strumenti utilizzati e la mentalità che contraddistingue questo tipo di azione. Essi possono essere il denominatore, spesso comune ad altre culture sindacali, con il quale creare un raffronto costruttivo. La mentalità dell'Organising si basa su una concezione dinamica e progettuale, nonché flessibile e creativa, dell'attività di insediamento sindacale, delle tattiche e degli strumenti. A ciò si aggiunge la consapevolezza di dover non solo convincere ad iscriversi al sindacato, ma a diventare attivisti della campagna in corso in nome dei propri diritti. Alcuni aneddoti aiutano a rendere meglio l'idea:

- 1.** Nel film di Ken Loach "Brad & Roses" sulla campagna di sindacalizzazione dei pulitori di Los Angeles, il protagonista, un organiser del sindacato, ha un momento di svolta nella sua opera di sindacalizzazione quando riesce a sapere dove abitano i lavoratori. Inizia un'opera di convincimento minuziosa, fatta finanche di visite a casa dei lavoratori e delle lavoratrici, per poter illustrare loro la proposta del sindacato in un luogo sentito come sicuro senza rischio di rappresaglia dell'impresa.
- 2.** Una giovane sindacalista scozzese, coordinatrice del gruppo di organiser del suo sindacato, ha raccontato che, nel corso di una loro campagna, dal momento che i lavoratori e le lavoratrici migranti, ai quali si rivolgevano, vivevano in gran numero in una roulotte, gli organiser hanno affittato una roulotte. Due di loro hanno vissuto per alcuni mesi in mezzo alla comunità, costruendo così il rapporto di prossimità e di fiducia necessario ad avviare la campagna.
- 3.** Tra le molte slide usate per fare formazione sull'organising, ve n'è una che regala in un colpo d'occhio l'immagine di quale complessità cerca di sfruttare una campagna di organising per spingere un'impresa a negoziare. Questa slide mostra come intorno all'impresa vi siano molti punti sensibili, legati alla sua filiera produttiva e ai suoi interessi economici. Agire su questi punti sensibili può creare molta pressione sull'impresa stessa. Dunque divengono importanti appaltatori e fornitori, l'immagine che l'impresa vuole dare di sé all'esterno, gli investimenti collaterali che compie sul mercato, le altre imprese o istituzioni a cui vende i propri servizi; ancora, quale è l'assetto societario e proprietario dell'impresa, quale comunità di cittadini interagisce con essa, lavorandovi, usufruendo dei servizi. Quale atteggiamento e quanta attenzione l'impresa presta ai media e alla comunicazione esterna. Tutti questi elementi e gli altri individuati (ricordarsi sempre della metafora del free software) possono essere punti di intervento di una campagna.



GLI STRUMENTI

Dopo la mentalità vengono gli strumenti, molteplici e vari. Sono identificabili in tre assi o insiemi nei quali si articolano innumerevoli tecniche, saperi e competenze.

La comunicazione è fondamentale, quindi tutti i mezzi e i metodi di comunicazione divengono importantissimi. Comunicare bene vuol dire usare bene i media, sapendo interessarli, rendendosi visibili e offrendo una immagine positiva, costruttiva e forte della propria campagna - in Olanda hanno fatto flash-mob proiettando sui palazzi nelle zone dello struscio le interviste dei lavoratori che rivendicavano i propri diritti.

La strategia di comunicazione va però oltre. L'aggregazione e la partecipazione degli interessati alla rivendicazione è ovviamente necessaria, quindi bisogna lavorare molto per tenere insieme i lavoratori, far scaturire processi di responsabilizzazione e solidarietà. Per questo comunicare vuol dire prima di tutto saper parlare direttamente con i lavoratori e le lavoratrici fino a coinvolgerli uno ad uno, rilevare il fabbisogno

che darà vita alla rivendicazione, ascoltarli. Secondo asse, la ricerca. Le giuste informazioni permettono di pianificare bene le strategie e di usare bene le risorse. Nello staff di una campagna di organising ci sono sempre dei ricercatori che facendo indagini economiche e sociali aiutano a centrare le priorità per orientare una campagna; nel caso delle singole imprese, ad individuare i già citati punti sensibili oppure, in un settore, a selezionare le imprese da investire con una campagna vincente che produca un effetto a cascata sull'intero settore.

Vi è infine un terzo pilastro, la pianificazione e il project management dell'intera campagna. Questo strumento diviene necessario per realizzare un percorso complesso e articolato in diverse azioni, con obiettivi finali ed intermedi, con un monitoraggio costante dell'andamento del progetto. La campagna diviene, dunque, un progetto e come tale va gestita. Avrà delle fasi che si susseguiranno, dei tempi di realizzazione. Un gruppo sarà incaricato della realizzazione del progetto, ne faranno parte persone con competenze e ruoli diversi: organizzatori sindacali, esperti di comunicazione, ricercatori, qualcuno incaricato di tessere le necessarie alleanze sociali con la comunità nella quale vivono i lavoratori e che può fare pressione sulla controparte, formatori, personale amministrativo ed esperti di fund-raising che operino per evitare l'esaurimento delle risorse.

Campaign Element	Phase 1 R & D Targeting	Phase 2 Outreach Base Building	Phase 3 Public Campaign Escalation	Phase 4 Create Crisis	Phase 5 Victory Settlement
Research/Corporate					
Worker Organizing					
Member Mobilization/Action					
Legal					
Regulatory					
Media					
Political					
Community					

Forse realizzare una gant chart e tracciare un organigramma dettagliato può essere percepito come eccessiva tecnicizzazione, ma solo in apparenza irrigidisce lo stile, al contrario una buona organizzazione rende più facile valorizzare e diffondere i frutti della creatività che, come già si è detto, è elemento primario nell'organising.

Nello specifico britannico, l'obiettivo operativo dell'istituto creato è reclutare e formare un quadro di organizzatori sindacali nel corso di dodici mesi modulati per fornire conoscenze e competenze necessarie a sviluppare e realizzare campagne di insediamento efficaci. Quindici anni di esperienza dell'Organising Academy hanno permesso di mettere a fuoco i pregi e i problemi di questo strumento.

È significativo che le campagne svolte in questi anni non abbiano rivoluzionato il quadro del sindacalismo britannico, per tornare ai livelli di affiliazione degli anni '70, con le tendenze di affiliazione d'oggi, servirebbero ben più che decenni. Emerge chiaramente che il numero di risorse e attivisti dediti all'organising è ancora troppo basso per incidere sostanzialmente. D'altra parte è evidente, oltre che molto importante, che la pratica dell'organising permette di innescare un cambiamento culturale nelle organizzazioni sindacali. A partire dall'aprire la contraddizione tra organising (inserirsi e mobilitare) e servicing (fornire tutela individuale e servizi), per poi risolverla, anzi eliminarla, perché nella strategia di insediamento e tutela che opera il sindacato i due aspetti possono coesistere e interagire proficuamente.

Le scelte attuate dai sindacati aderenti alla Tuc sono state poi differenti. Tgwu, ora costituitasi in Unite dopo la fusione con

Amicus, ha sempre rigettato una strategia basata sull'intervento nella singola impresa, mentre ha privilegiato l'opzione settoriale. Dal 2004, la strategia di organising di Unite ha previsto la formazione specifica di cento organisers sulle caratteristiche di settori selezionati. Il sindacato si è avvalso di ricerca economica sia focalizzata su singole imprese sia a livello di settore per tentare di individuare i settori di maggiore sviluppo nel futuro prossimo e là sono state indirizzate le risorse.

La strategia ha prodotto alcuni risultati in termini di insediamento e di rafforzamento del sindacato, è stato raggiunto l'obiettivo di diecimila nuove tessere all'anno e sono stati vinti diversi contenziosi sulla legittimazione del sindacato da parte delle imprese.

La scelta di Gmb è stata invece opposta, anziché creare un nucleo separato di organisers, l'organising è stato introiettato nell'organizzazione, affinché non sussistesse il rischio di separazione tra le campagne e l'attività di rappresentanza, tutela e negoziazione svolta dal sindacato. Ciò ha permesso una assai rapida diffusione della conoscenza dell'organising, ma ha esposto le campagne al grosso problema della disponibilità di tempo e concentrazione dei funzionari assegnativi, perché presi dall'attività quotidiana e dall'agenda degli altri impegni sindacali.

La visione britannica, espressa nella Organising Academy, è, in fin dei conti, un tentativo di riscoprire le origini e i legami del mondo del lavoro con i movimenti sociali, di ridefinire le organizzazioni sindacali come strutture di mobilitazione con lo scopo di stimolare l'attivismo dei propri membri e generare campagne sul posto di lavoro e in senso ampio per la giustizia sociale.

Le campagne dei giovani Metaller in Germania

LISA DORIGATTI

PhD Università degli Studi di Milano

Per lungo tempo, nella discussione accademica e in larga parte del discorso pubblico, è stata avanzata l'idea che il modello organising fosse adatto sostanzialmente solo a quei contesti caratterizzati da uno scarso coinvolgimento istituzionale delle organizzazioni sindacali, un'attitudine manageriale sostanzialmente ostile e un sistema di contrattazione collettiva basato sulla singola impresa. Che fosse, insomma, un modello organizzativo troppo "americano", troppo "anglosassone" per avere un senso anche alle nostre latitudini. Questa discussione ha avuto un punto di svolta nel momento in cui riflessioni e prime sperimentazioni pratiche, esplicitamente riferite al modello organising, hanno cominciato ad avere luogo anche in diversi paesi del Nord Europa: Paesi Bassi e Germania in testa.

Perché questo tipo di modello organizzativo stia diventando sempre più importante nel dibattito sindacale di paesi in cui le organizzazioni dei lavoratori hanno sempre goduto di strutture istituzionali, in grado di garantire influenza e spazi di partecipazione, si spiega con la sempre maggiore erosione di questo sistema istituzionale. Prendendo come esempio la Germania, i sindacati affiliati alla Dgb, la maggiore confederazione tedesca, hanno perso circa 5 milioni di iscritti dal 1990 e il tasso di sindacalizzazione raggiunge ormai poco più del 20%. Circa il 40% dei lavoratori opera in un'azienda che non applica contratti collettivi. Il lavoro pre-

cario è fortemente in ascesa e il 22% dei posti di lavoro rientra nella categoria dei low wage jobs, con retribuzioni inferiori ai 2/3 del salario mediano.

Nonostante per lungo tempo (e per certi versi tuttora) le organizzazioni sindacali abbiano sostanzialmente "vissuto sugli allori" delle strutture istituzionali, quest'evidente erosione della loro posizione istituzionale ha aperto la strada ad una discussione su come rinnovare l'azione sindacale e, a tal proposito, l'esempio di sindacati come il Seiu negli Stati Uniti è diventato un punto di riferimento fondamentale.

Il messaggio è molto semplice: di fronte ad un contesto istituzionale profondamente trasformato è necessario che nuove modalità di azione entrino nelle pratiche delle organizzazioni sindacali. Perché le Istituzioni funzionino e continuino a produrre risultati positivi per chi lavora, devono essere sostenute da una forte e autonoma base associativa del sindacato e quando necessario da forme di conflitto. Quando queste due dimensioni si allontanano, qualsiasi struttura istituzionale può essere rapidamente rovesciata o diventare semplicemente uno strumento attraverso cui i rappresentanti dei lavoratori ratificano decisioni prese altrove.

Apripista, in questo senso, è stato il sindacato dei servizi Ver.Di, che rappresenta settori (fra i quali la grande distribuzione) dove l'incidenza del lavoro precario e mal pagato è molto alta e le tradizionali strutture di rappresentanza dei

lavoratori sono spesso inesistenti. Tuttavia, anche nel cuore del modello tedesco di relazioni industriali, la discussione su come si costruisce ed esercita il potere nei luoghi di lavoro e su come si può invertire il processo di sbilanciamento dei rapporti di forza ha avuto sempre più peso. E la risposta, anche qui, è organising. Ovviamente, ciò che si intende per organising, in termini di azione pratica, è piuttosto diverso nelle aziende meccaniche tedesche rispetto alle ditte di pulizia americane, ma alcuni elementi di fondo sono gli stessi: enfasi sulla partecipazione dei lavoratori e sul reclutamento di settori non organizzati della forza lavoro, rafforzamento delle capacità di mobilitazione del sindacato e maggiore presenza nella discussione pubblica. Costruire rapporti di forza attraverso un nuovo rapporto con i lavoratori e un nuovo approccio all'esercizio del conflitto.

LE CAMPAGNE CONTRO LA PRECARIETÀ

Due esempi sono utili a capire cosa si intende, entrambi relativi a campagne portate avanti dall'Ig Metall sul tema del lavoro precario. Negli ultimi cinque anni, infatti, l'Ig Metall ha avviato due campagne mirate alla riduzione della precarietà nelle aziende del settore. Una diretta ai lavoratori interinali, l'altra ai giovani apprendisti.

L'obiettivo della campagna "Stesso lavoro, stesso salario" è stato quello di raggiungere la parità di trattamento per i la-

voratori interinali.¹ L'elemento più importante della campagna è stato il cambio di focus rispetto all'obiettivo dell'azione sindacale. Fino al 2007, infatti, titolare della contrattazione con le agenzie interinali era un gruppo di contrattazione, a guida confederale, composto da rappresentanti dei singoli sindacati di categoria. Anche il reclutamento e la costruzione di strutture di rappresentanza aziendale era focalizzato sulle agenzie. La campagna, al contrario, si concentra sul luogo di lavoro effettivo e non su quello formale e va a concentrare risorse sulle aziende utilizzatrici. Questo per due ordini di motivi. In primis, perché la struttura triangolare che caratterizza il lavoro interinale rende difficili la costruzione di strutture di rappresentanza e il processo di sindacalizzazione, dal momento che molto raramente i lavoratori interinali, appartenenti ad una stessa agenzia, vengono in contatto l'uno con l'altro. Anche nei casi in cui, il consiglio d'azienda si costituiva all'interno di un'agenzia, spesso i lavoratori o non ne erano informati o non lo vedevano come un elemento efficace, poiché non lo potevano contattare. Per questo motivo, come anche sottolineato dall'Ig Metall, i rapporti di forza nel settore erano fortemente sbilanciati a favore delle agenzie e i risultati contrattuali non potevano che essere scarsi.

Al centro del nuovo approccio sta invece l'idea di andare ad agire dove l'organizzazione (ma anche gli stessi lavoratori) continua a mantenere i rapporti di for-

¹ La normativa sulla somministrazione di lavoro in Germania prevede che ai lavoratori interinali venga applicato il principio di parità di trattamento, ma lascia aperta la possibilità di derogare a questa norma attraverso la stipula di contratti collettivi con le agenzie interinali. Ovviamente, ciò ha favorito l'emergere di contratti collettivi con standard retributivi inferiori rispetto a quelli vigenti, nelle imprese che utilizzano lavoro interinale. Emblematico, in questo senso, è il fatto che, in una fase di forte contrazione della copertura della contrattazione collettiva nel resto dell'economia tedesca, il settore interinale mostri un tasso di copertura superiore al 90%.

za più equilibrati, ossia nelle aziende utilizzatrici e attraverso le strutture di rappresentanza già presenti in azienda. Come ha sottolineato lo stesso Wetzel, però, questo approccio prevede un profondo cambiamento di mentalità dei consigli d'azienda, abituati, spesso, a vedersi come rappresentanti dei soli lavoratori stabili e, a volte, ad utilizzare il lavoro precario come cuscinetto nelle fluttuazioni di mercato. La campagna è importante, quindi, perché costruisce un nuovo concetto – politico e non giuridico – di azienda e pone con forza il tema della ricomposizione del lavoro all'interno delle aziende. In primo luogo, superando pratiche contrattuali che negli anni precedenti avevano, in maniera più o meno esplicita, utilizzato il lavoro precario come cuscinetto protettivo nei confronti delle oscillazioni di mercato.

La campagna si è basata su due pilastri. Da un lato, la stipula di contratti aziendali migliorativi delle normative di legge e dei contratti collettivi del settore interinale (simile a quanto fatto dalla Fiom nel 2003 con la campagna dei pre-contratti). Dall'altro, un'azione di agenda setting, di ridefinizione del dibattito pubblico e politico in grado di costruire le condizioni per una radicale riforma normativa sui due temi in questione.

Soprattutto su questo secondo punto, ossia sulla capacità di costruire il dibattito pubblico, si è concentrata la seconda campagna, costruita questa volta dall'associazione giovanile del sindacato dei metalmeccanici (Ig Metall Jugend) e focalizzata sugli apprendisti. Obiettivo della campagna "Operation Uebernahme" (operazione assunzione) era appunto definire delle regole che favorissero l'assunzione a tempo indeterminato dei gio-

vani apprendisti dopo il loro percorso di formazione. Vista la crescente precarietà che sempre più caratterizza il mercato del lavoro anche in Germania e le difficili prospettive occupazionali degli apprendisti (solo il 50% viene assunto a tempo indeterminato), il tema dell'assunzione era considerato assolutamente centrale.

L'ideazione della campagna è stata preceduta da una rilettura dei testi di Saul Alinsky e da numerosi seminari di formazione diretti agli iscritti e agli attivi. La campagna ha avuto l'obiettivo di rafforzare il processo di organizzazione degli apprendisti, sia in termini di iscrizione al sindacato, sia in termini di costruzione di spazi in cui essi potessero esprimere le proprie istanze attraverso modalità a loro consone (blitz, azioni dirette, sit-in), molto scenografiche e dal grande impatto mediatico. Le iniziative, costruite nel quadro della campagna (ormai più di 300 su tutto il territorio federale) e la costante presenza alle iniziative sindacali e ai cortei (il blocco nero-giallo degli Azubis, gli apprendisti, è uno dei più attivi e divertenti) sono riuscite, inoltre, a orientare il dibattito politico sul tema. Secondo il segretario dell'Ig Metall Jugend, Eric Leiderer, infatti, fino a quel momento in Germania si parlava di offerta di posti di apprendistato (anche quella costantemente in calo, nonostante il modello tedesco venga spesso preso ad esempio anche in Italia) e non del futuro degli apprendisti. Grazie alla campagna, invece, il tema è entrato con forza nell'agenda politica del Paese, tanto da costringere l'associazione datoriale di categoria, Gesamtmetall, a giustificare l'operato delle proprie aziende.

PRIMI SUCCESSI CONTRATTUALI

I primi successi contrattuali sono stati riportati nell'ultimo rinnovo del contratto collettivo di settore nel maggio del 2012.

Per quanto riguarda il lavoro interinale, il nuovo contratto collettivo prevede un rafforzamento dei diritti di co-determinazione dei consigli di fabbrica nell'assunzione di lavoratori interinali da parte delle aziende utilizzatrici e un meccanismo per garantirne l'assunzione diretta dopo 18 o 24 mesi di missione. Un secondo pilastro è il meccanismo di bonus contrattato dall'Ig Metall con l'associazione datoriale delle agenzie interinali. Il contratto prevede che gli interinali assegnati ad aziende metalmeccaniche ricevano un extra, crescente a seconda della durata dell'assegnazione continuativa in azienda, che avvicina la loro retribuzione a quella dei colleghi assunti direttamente.

Per quanto riguarda gli apprendisti, il nuovo contratto collettivo di settore ha introdotto il principio secondo cui gli apprendisti che vengono formati all'interno delle imprese siderurgiche devono essere assunti con un contratto a tempo indeterminato alla fine del percorso di apprendistato. Possibilità di derogare a questo principio generale esistono per le aziende che formano apprendisti in misura maggiore rispetto alle loro necessità produttive e che si trovino in condizione di un'oggettiva impossibilità economica ad assumere. Anche in questo caso, comunque, resta all'apprendista il diritto di essere assunto presso quell'azienda per un periodo di anno. Le deroghe devono essere in ogni caso concordate con il consiglio d'azienda, i cui poteri in termini di co-determinazione

delle politiche del personale vengono quindi ulteriormente rafforzati.

Dall'analisi di questi due casi, un elemento, a mio avviso, molto significativo è, inoltre, che le due campagne sono state caratterizzate dalla presa di coscienza del fatto che il sindacato può pensare di avvicinare i lavoratori precari solamente se è in grado di offrire loro una prospettiva di miglioramento delle condizioni di lavoro. E questo attraverso lo strumento principe dell'azione sindacale, ossia la contrattazione. Questo intreccio fra dimensione pubblica e azione contrattuale è, infatti, fondamentale per la comprensione e la valutazione delle campagne portate avanti dall'organizzazione dei metalmeccanici. La scelta di andare ad agire mobilitando la dimensione mediatica non è mai sganciata dalla pratica della contrattazione ma, anzi, ne costituisce un rafforzamento e un elemento decisivo nella costruzione dei rapporti di forza. Che, alla fine, è il cuore della lezione dell'organising.

Tra lavoro e consumo: le campagne per i diritti globali

Le “vertenze” della Campagna Abiti Puliti

DEBORAH LUCCHETTI

portavoce Campagna Abiti Puliti

Dal 1970, l'industria dell'abbigliamento ad alta intensità di lavoro è fuggita verso paesi emergenti e in via di sviluppo a bassi salari: il 60% di tutti i capi di abbigliamento sono oggi prodotti in Asia. L'industria dell'abbigliamento fornisce occupazione a 60 milioni di lavoratori (soprattutto donne). Purtroppo, la crescita economica è andata di pari passo con le violazioni dei diritti umani, compresi i diritti civili, politici e socio-economici. Anche se la prospettiva di generare reddito per (nuovi) gruppi di lavoratori, soprattutto donne, è il prerequisito per la realizzazione dei diritti socio-economici, i salari nel settore dell'abbigliamento sono al di sotto dei livelli di sussistenza, le condizioni di salute e sicurezza sono spesso terribili, gli straordinari eccessivi e la discriminazione e le molestie sessuali sono fatti comuni. Inoltre, le frequenti violazioni del diritto alla libertà di parola, di riunione e di associazione da parte dei datori di lavoro sono spesso amplificate dal fatto che nei paesi produttori è troppo spesso assente la garanzia di tutela dei diritti umani. Per esempio, il 90% delle esportazioni del Bangladesh coinvolge l'industria dell'abbigliamento, mentre i suoi 3 milio-

ni di lavoratori guadagnano i salari più bassi nel mondo. Quando nel 2010 migliaia di lavoratori sono scesi in piazza per chiedere salari equi hanno incontrato la sistematica repressione del governo, violando il diritto fondamentale dei manifestanti alla libertà di parola, ad un giusto processo e alla protezione contro gli arresti arbitrari. I lavoratori che esercitano i loro diritti umani - e coloro che sono impegnati a loro difesa - spesso vanno incontro ad una severa repressione: licenziamenti senza giusta causa, molestie, azioni legali, prigionia, liste nere, minacce, violenze e persino omicidi. In Cambogia, quando nel 2010 i leader sindacali hanno annunciato uno sciopero nazionale per l'aumento dei salari, sono stati minacciati con la reclusione da parte dello stato e hanno ricevuto minacce di morte anonime. I membri del sindacato in una fabbrica indiana hanno fronteggiato la repressione da parte del loro datore di lavoro, mentre la polizia ha reagito con la minaccia di violenza fisica e l'arresto. Nell'agosto del 2010 questo è sfociato in un attacco brutale a 60 lavoratrici e nel sequestro di un sindacalista. La produzione di abbigliamento spesso avviene nei paesi con una lunga storia di

violazioni di diritti umani, dove le autorità statali comunemente aiutano i proprietari delle fabbriche a sopprimere i diritti sindacali. Per esempio, le guardie militari erano di stanza nelle fabbriche in Turchia e in Honduras nel 2009 per intimidire lavoratori e impedire loro di stabilire legittimi sindacati. E in Bangladesh, dove la produzione di abbigliamento è fondamentale per la ricchezza del paese, molti imprenditori tessili siedono in parlamento impendendo nei fatti uno strutturale avanzamento sul piano dei diritti. La Clean Clothes Campaign² ha oggi l'obiettivo di sostenere i difensori dei diritti umani, che sempre più devono affrontare intimidazioni, vessazioni e persecuzioni mentre documentano le stesse violazioni dei diritti e cercano di sostenere l'auto-organizzazione dei lavoratori danneggiati da una globalizzazione che premia solo i profitti e le grandi imprese. La sua azione risponde perfettamente al monito del rappresentante speciale dell'Onu su Imprese e Diritti Umani John Ruggie, quando pone massima enfasi sulla necessità di identificare meccanismi credibili di denuncia per i lavoratori, i sindacalisti e i difensori dei diritti umani nel contesto globale e sottolinea sia il dovere delle imprese di rispettare i diritti umani in tutte le loro operazioni che quello dei governi di proteggere i propri cittadini contro gli abusi del mercato. Molte sono le campagne che la Ccc ha lanciato in più di vent'anni di attività, intuendo che la solidarietà internazionale fra consumatori consa-

pevoli dei paesi del "Nord" e lavoratori iper-sfruttati dei "Sud" del mondo poteva essere la chiave di volta di un nuovo impulso alla organizzazione dei lavoratori e dei sindacati, spiazzati dai processi di globalizzazione che avevano mandato in soffitta la cassetta degli attrezzi del '900. Finita l'epoca delle grandi fabbriche sindacalizzate e delle grandi rivendicazioni sociali rese possibili dalla compresenza di assetti democratici efficaci, di benessere economico diffuso (naturalmente concentrato nella cara vecchia Europa e nei paesi occidentali a scapito del resto del mondo) e di mercati ancora regolati, ci si è trovati di fronte ad una frantumazione del mondo del lavoro. La globalizzazione ha portato con sé una rapida riorganizzazione del mercato del lavoro a livello internazionale, mettendo in crisi tutte le conquiste sociali raggiunte nel '900 nelle società privilegiate. Rapidamente i lavoratori italiani, europei e statunitensi si sono trovati a competere con quelli cinesi, bengalesi e africani, in una corsa verso il basso che sta trascinando tutti verso una nuova era preindustriale quando, ancora, i diritti sociali erano tutti da inventare. Le multinazionali hanno vinto, complici i governi e le istituzioni internazionali, e si sono dedicate alla nuova conquista del mondo, senza le regole e i bagli che fino alla liberalizzazione del commercio internazionale limitavano la circolazione di merci e capitali. Se a questo si aggiunge la finanziarizzazione dell'economia e la progressiva perdita di controllo sull'economia di carta che oggi con-

² La Clean Clothes Campaign è un network europeo presente in 15 paesi con coalizioni molto diverse fra loro che includono ONG, associazioni ambientaliste e organizzazioni femministe, gruppi di consumo critico e, talvolta, i sindacati. Il segretariato internazionale ha sede ad Amsterdam, dove è nata la campagna nel 1989. La rete coopera strettamente con 250 gruppi che rappresentano i lavoratori in Asia, Africa, Est Europa. In Italia è rappresentata dalla Campagna Abiti Puliti - www.abitipuliti.org

ta molto di più di quella reale, emerge uno sganciamento definitivo fra chi consuma e chi produce, fra territori e mercato, fra economia e interessi generali. Il lavoro ha perso potere e soggettività sociale ed è tornato ad essere pura merce da scambiare sui mercati internazionali al minor prezzo possibile. Di qui l'importanza di dare voce a chi non ne ha, a quei milioni di lavoratori scomparsi nelle pieghe delle filiere internazionali, invisibili agli occhi delle società opulente che beneficiano del loro lavoro senza saperlo e invisibili a quelli dei paesi emergenti vincitori della competizione globale che li utilizzano come carne da macello.

Ecco perché dalla fine degli anni '80 la Clean Clothes Campaign fa pressione sulle imprese leader dell'abbigliamento e dello sport perché riconoscano gli standard minimi internazionali dell'Ilo. Lo fa attraverso le Azioni Urgenti, un sistema di pressione pubblica e internazionale basato sulle segnalazioni dirette dei lavoratori e dei sindacati dei paesi di produzione che si rivolgono alla Ccc per ottenere giustizia in situazioni che altrimenti sarebbero ignorate dall'opinione pubblica locale. Tale pressione ha fortemente contribuito allo sviluppo di codici di condotta finalizzati a garantire il rispetto dei diritti lungo l'intera filiera produttiva; codici che tuttavia le stesse imprese non sono in grado di fare poi rispettare, mettendo in luce la necessità di un cambiamento strutturale ancora lontano. In effetti, non sono sufficienti le scelte di imprese individuali di stampo volontaristico ma occorre un cambiamento del modello di business, a partire dalla responsabilità sociale di chi si posiziona al top della catena produttiva. Senza dimenticare il ruolo dei governi

che devono proteggere i cittadini, almeno quanto favoriscono gli investimenti, attuando politiche pubbliche a favore dei diritti fondamentali e delle comunità.

La Clean Clothes Campaign in Italia nasce formalmente nel 2005 da quattro organizzazioni promotrici, da sempre impegnate nella promozione dei diritti del lavoro: il Centro Nuovo Modello di Sviluppo, il Coordinamento Nord/Sud del Mondo, Fair e Manitesse. Ma la collaborazione era cominciata già dal 1998, quando alcune delle organizzazioni promotrici già collaboravano con la Clean Clothes Campaign internazionale, come soggetti attivi del movimento italiano del consumo critico. Attraverso le prime importanti campagne contro lo sfruttamento del lavoro minorile in Sicilia e in Turchia riscontrato nelle filiere produttive di Benetton nel 1998 (che portò alla firma di un accordo tra Benetton, il licenziatario turco e i sindacati italiani e turchi) e quella verso la Kappa, scoperta a produrre parte del suo abbigliamento sportivo in Birmania nel 2002, si è via via consolidato un lavoro di monitoraggio e pressione sulle imprese del settore che ha generato una crescente consapevolezza nell'opinione pubblica italiana sempre più interessata a conoscere cosa si nasconde dietro l'etichetta dei propri vestiti. Nel corso degli ultimi anni si è, inoltre, consolidata una nuova modalità collaborativa tra Abiti Puliti e i sindacati tessili italiani che ha prodotto esiti interessanti e inediti nel rapporto fra imprese e società civile, oltretutto fra lavoratori sindacalizzati operanti nella stessa filiera produttiva. Vale la pena qui ricordare l'importante caso che coinvolse Prada e il suo fornitore turco Desa che sfociò in una campagna pubblica europea. Le lavoratrici sindaca-

lizzate delle Desa furono al centro di una serie di azioni di sensibilizzazione pubbliche davanti ai negozi di Prada nelle principali città europee e, grazie all'impegno della Filtea-Cgil, incontrarono le Rsu di Prada in Italia. Un incontro importante a rappresentare quel ponte solidaristico indispensabile che dovrebbe qualificare in maniera permanente le strategie negoziali con le imprese di oggi. Perché senza una visione di sistema che lega i destini e i diritti dei lavoratori lungo l'intera catena di fornitura, è difficile mantenere fede all'idea di un sindacato universalista e capace di difendere il lavoro ad ogni latitudine. I diritti fondamentali, infatti, sono tali solo se validi per tutti e, come i beni comuni, non sono minacciati dalla loro estensione.

Tra le campagne più recenti, vogliamo raccontare quella sulla sabbiatura che ha portato decine di grandi marchi internazionali ad abolire ufficialmente la pericolosa tecnica produttiva e quella sulle Olimpiadi, che ha prodotto uno storico accordo per la libertà di associazione sindacale in Indonesia.

STOP AI KILLER JEANS

La sabbiatura è un processo abrasivo per lisciare o formare superfici dove la sabbia è sparata ad alta pressione. La sabbiatura è tradizionalmente usata nelle costruzioni, per le opere in metallo e ceramica. La sabbia naturale contiene silice minerale. Nonostante i rischi per la salute, secondo la direttiva comunitaria, la sabbiatura è consentita a condizione che i materiali abrasivi contengano meno dello 0,5% di silice, negli Stati Uniti meno dell'1% e, a patto che siano forniti dispositivi di protezione. In particolare, è definito come sabbiatura dei jeans il pro-

cesso erosivo/abrasivo applicato al denim, da compressori ad aria che soffiano sabbia sotto pressione per candeggiare il denim. Secondo il Comitato Turco di Solidarietà con i Lavoratori della Sabbiatura (Turkish Solidarity Committee of Sandblasting Labourers), la sabbia utilizzata per tale impiego in Turchia contiene fino all'80% di silice. In molti paesi come Bangladesh e Cina, la sabbiatura dei jeans viene effettuata manualmente. Così i lavoratori usano pistole per sparare la sabbia ad alta pressione sui jeans e la polvere finisce nell'ambiente. L'esposizione alla silice provoca la silicosi ai polmoni se i lavoratori inalano la polvere, e questo può essere fatale per i lavoratori in periodi di incubazione di 3-6 mesi. Nella sola Turchia i medici del Comitato si aspettano 5mila possibili casi di silicosi, tutti annidati nelle pieghe nel mercato del lavoro informale che affligge l'80% dei lavoratori tessili turchi. Dal 2010 la Ccc conduce una campagna internazionale di successo che ha costretto decine di grandi marchi della moda a dichiarare pubblicamente il bando della tecnica. In Italia la campagna ha coinvolto le maggiori imprese italiane della moda e del lusso: Benetton, Replay, Versace, Gucci, Armani, Diesel, D&G, Prada e Cavalli. Tutte hanno bandito la sabbiatura tranne D&G. Mentre Gucci è stata la prima a farlo, dopo avere aperto le porte dei fornitori italiani alla Ccc e alla Filtea-Cgil, insieme coinvolte nella visita ispettiva alle lavanderie incaricate delle finiture del denim. Un confronto trilaterale produttivo che ha visto allo stesso tavolo impresa, società civile e sindacato ad affrontare un problema grave e complesso che travalicava i confini nazionali. La campagna ha avuto grande riscontro mediatico³, anche la

celebre trasmissione “Le Iene” ha dedicato un’inchiesta alla campagna registrando uno share dell’11% (auditel 2.989.000) http://www.abitipuliti.org/index.php?option=com_content&view=article&id=314:le-iene-per-abitipuliti&catid=94:jeans-sabbiati&Itemid=29. Non è tuttavia sufficiente dichiarare pubblicamente l’abolizione della sabbiatura perché questa sia davvero eliminata dalle filiere produttive internazionali. Come ha messo in luce, nel 2012, il rapporto “Deadly Denim”⁴, il problema della sabbiatura persiste, nonostante il bando. In nessuno dei 7 stabilimenti bengalesi sotto inchiesta la sabbiatura è stata definitivamente abolita e, spesso, viene eseguita di notte in modo da non dare nell’occhio. I principali marchi identificati dai ricercatori sono H&M, Levi’s, C&A, D&G, Esprit, Lee, Zara e Diesel, la totalità dei quali, ad eccezione di Dolce & Gabbana che ha sempre rifiutato di fornire informazioni sulle sue tecniche produttive, sostiene di avere abolito l’uso della sabbiatura nelle proprie filiere internazionali.

I risultati del rapporto indipendente voluto dalla Ccc non sminuiscono il valore dei risultati raggiunti dalla campagna sulla sabbiatura, che è riuscita in pochi mesi a portare all’attenzione del grande pubblico e dell’industria un gravissimo problema sconosciuto ai più e ignorato. Semmai, evidenziano la necessità di organizzare dei processi di cambiamento strutturali, che richiedono il continuo coin-

volgimento di tutti i portatori di interesse, a partire dai lavoratori. Senza i lavoratori organizzati, senza il loro protagonismo strategico e il coinvolgimento diretto dei luoghi di lavoro, nessun cambiamento, duraturo e profondo, è possibile. Nel caso della sabbiatura, senza un impegno vero delle imprese a modificare lo stile dei loro prodotti, insieme ai tempi e ai costi di produzione per permettere ai fornitori di adottare metodi alternativi che comportano lavorazioni più sicure, l’uso clandestino o alla luce del sole della sabbiatura continuerà a mettere a rischio la vita dei lavoratori, soprattutto in quei paesi ove è più deficitario un sistema di controllo pubblico e democratico. Per queste ragioni la campagna sulla sabbiatura continua, rivolgendo la sua attenzione ai decisori politici che hanno l’obbligo di intervenire per vietare la sabbiatura come ha già fatto nel 2009 il governo turco. Solo misure pubbliche chiaramente orientate a scoraggiare per legge l’uso della tecnica, unite alla responsabilità diretta delle imprese che adottino meccanismi di monitoraggio efficaci, potranno eliminare la sabbiatura di fatto. Tale processo deve avvenire in collaborazione con le organizzazioni sindacali locali/di fabbrica e le organizzazioni non governative in ogni paese dal quale le imprese si riforniscono, a conferma del nuovo orizzonte multistakeholder alla base delle forme organizzative necessarie ad affrontare le sfide poste dalla globalizzazione nel XXI secolo.

³ Segnaliamo fra i tanti: il principale giornale svizzero 20’ online <http://www.20min.ch/ro/news/monde/story/Fini-le-sablage-pour-user-les-jeans-15412116>, TV5 Monde <http://www.tv5.org/cms/chaine/francophone/info/p-1911-redir.htm?&rub=15&xml=newsm/mmd.90b601fdd7472900dfb40c117fa7e0b2.b1.xml>, The Guardian <http://m.guardian.co.uk/world/2011/aug/10/italian-fashion-killer-jeans-sandblasting?cat=world&type=article>.

⁴ Deadly Denim è un rapporto di ricerca condotto dall’Amrf per conto della Ccc nel 2011. L’indagine ha coinvolto 7 fabbriche bengalesi di cui sono stati intervistati 73 lavoratori.

Mobilizzare l'opinione pubblica per cambiare i comportamenti delle imprese: l'esperienza Original Marines

GIULIANA MESINA

segretaria Filcams Cgil

La Filcams, come Federazione di Categoria che si occupa delle lavoratrici e dei lavoratori del terziario, e in particolare modo del commercio, da tempo ha avviato una riflessione approfondita sul consumo e sui consumi.

Il modello di produzione e consumo dell'Occidente è ormai in crisi, incapace ieri come oggi di coniugare crescita con equità, per questo diventa sempre più urgente mettere in agenda il tema della disuguaglianza e la necessità di un cambiamento culturale profondo. Siamo ben consapevoli, tuttavia, che la questione non è semplificabile, soprattutto assumendo il punto di vista di chi nei templi del consumo e negli sfavillanti centri commerciali ci lavora.

Trovare una nuova saldatura tra stili di vita e pratica politica, senza dimenticare il diritto al lavoro dignitoso, dentro a un mondo del terziario che sia davvero sostenibile, ci ha spinto a cercare vie nuove, a mettere in rete pratiche e sapienze, a ricostruire filiere.

Se davvero siamo quello che consumiamo, dovremmo cominciare a chiederci cosa significa essere consumatori, oggi che è cresciuta anche la coscienza da parte dei singoli individui di avere, proprio in quanto consumatori, il potere di giudicare e sanzionare le imprese con le scelte effettuate sul mercato.

Sotto alcuni aspetti, le scelte esercitate durante lo shopping possono essere con-

siderate realmente delle scelte di tipo politico, soprattutto in una fase di disincentivo da parte dei cittadini nei confronti della rappresentanza politica "classica": il mercato capitalistico non è in grado di garantire a tutti gli stessi standard di benessere e produce forti disuguaglianze sociali, si rende pertanto necessario sviluppare maggiormente la dimensione etica e proiettarla globalmente, al di fuori dei confini nazionali.

Per questo e altri evidenti motivi, la Filcams ha deciso di collaborare con "Abiti Puliti" alla campagna di pressione "Raccontiamo il loro incubo", portando a conoscenza dell'opinione pubblica italiana quanto avviene in Indonesia, in una fabbrica della filiera di Original Marines, noto marchio di abbigliamento per bambini.

Imap, la società che possiede il marchio Original Marines, non ha impianti produttivi e come tutte le imprese distributive moderne ottiene i suoi capi d'abbigliamento da fornitori sparsi in tutto il mondo, in particolare Cina e Indonesia. Uno dei suoi principali fornitori è Pt Sce, impresa localizzata in Indonesia, che si contraddistingue per il disprezzo dei diritti dei lavoratori. Su 1400 dipendenti, solo il 10% è assunto a tempo indeterminato. Tutti gli altri sono precari, "per essere ricattati meglio". E quando, nel 2012, un gruppo di lavoratori ha osato formare un sindacato

aziendale indipendente, è scattata la rappresaglia: 42 lavoratori, per la maggior parte aderenti al sindacato sono stati licenziati illegalmente.

Questa forma di licenziamento “selettivo” e il tentativo palese di eliminare i sindacati “scomodi” ci ha ricordato quanto il problema della democrazia nei luoghi di lavoro sia generalizzato, e quanto anche nel nostro paese sia ancora difficile da affermare, come la vicenda della Fiom in Fiat ha dimostrato. Tra l’altro, abbiamo anche verificato, tristemente, che il proprietario dell’azienda tessile indonesiana è un imprenditore italiano e la cosa ci ha convinto ancora di più a tendere una mano ai sindacati locali.

A novembre 2012, insieme ad alcuni esponenti della Campagna “Abiti Puliti” abbiamo incontrato una rappresentanza di Imap per indicare i passi che l’azienda avrebbe dovuto compiere per indurre Pt Sce, il fornitore indonesiano, a comportamenti corretti. La presenza della Filcams era un segno concreto del nostro interesse verso i temi della globalizzazione che, nel commercio e soprattutto nella moda, vedono ormai da tempo aziende italiane costruire profitti sullo sfruttamento dei paesi in via di sviluppo e meno presidiati da un punto di vista di tutele e diritti dei lavoratori.

Purtroppo però, a seguito dell’incontro, non ci sono state iniziative concrete e i nostri riferimenti internazionali e in loco ci hanno testimoniato la prosecuzione di atteggiamenti discriminatori.

Alla fine, abbiamo deciso di denunciare pubblicamente l’accaduto, coinvolgendo la cittadinanza nella campagna “Raccontiamo il loro incubo”: chiunque, attraverso il sito [raccontiamoilloroincubo.abitipuliti.org](https://www.illoroincubo.abitipuliti.org), potrà manda-

re una lettera alla dirigenza dell’azienda italiana, chiedendogli di firmare il protocollo sulla Libertà di Associazione sindacale già siglato da importanti marchi internazionali che operano in Indonesia e, alla dirigenza del fornitore indonesiano chiedendo che si ponga fine a qualunque atto di violenza o di intimidazione ai danni dei lavoratori della Pt Sc Enterprises e, che si firmi il Protocollo sulla Libertà di Associazione.

La campagna si pone come obiettivo anche il reintegro dei 42 lavoratori licenziati arbitrariamente, la fine di ogni forma di lavoro straordinario forzato (anche noto come “lavoro esteso” o “ore fedeltà”) e di ogni attività discriminatoria ai danni delle donne lavoratrici.

“Se tutti i sogni dei bambini diventassero realtà, il mondo sarebbe pieno di ballerine, astronauti ed eroi con i superpoteri”: questo lo slogan della recente campagna pubblicitaria di Original Marines. Non chiediamo tanto, ci basterebbe un mondo in cui quei bambini, divenuti adulti, non venissero sfruttati e maltrattati all’interno di filiere internazionali utilizzate da aziende dell’occidente ricco e privilegiato.

Ecco perché abbiamo voluto raccontare l’incubo delle lavoratrici e dei lavoratori indonesiani, e perché sempre di più la Filcams è impegnata in iniziative internazionali, di cooperazione e di informazione. Vogliamo aiutare la globalizzazione dei diritti.

Link utili

Il sito della campagna: [raccontiamo illoroincubo.abitipuliti.org](https://www.illoroincubo.abitipuliti.org)

Il sito di Abiti Puliti: www.abitipuliti.org

La pagina Facebook: <https://www.facebook.com/CampagnaAbitiPuliti>

Le esperienze di sindacalizzazione del lavoro disperso: la Cgil che innova

Giovani e sindacato: la campagna Giovani NON+ disposti a tutto

LUCA DE ZOLT

Filcams Roma e Lazio/coordinamento politiche giovanili

IL CONTESTO IN CUI NASCE LA CAMPAGNA

La campagna “Giovani NON+ disposti a tutto” non è la prima campagna della Cgil rivolta ai giovani. Sarebbe improprio darle una definizione di questo tipo, perché molti e vari sono stati i tentativi della Cgil di parlare al mondo giovanile negli ultimi decenni.

La campagna ha invece il primato reale di essere stato il primo tentativo di effettiva mobilitazione dei giovani, cioè non ha voluto semplicemente veicolare un messaggio della Cgil ai giovani, ma si è posta l'obiettivo di far derivare da questa comunicazione un coinvolgimento attivo dei giovani nel sindacato.

La campagna nasce in un contesto in cui l'argomento affrontato, il rapporto tra giovani e lavoro, è gettonatissimo da almeno un decennio.

Non c'è ministro, Presidente della Repubblica, Papa o opinionista che non ci abbia speso sopra qualche parola. Il tema va forte anche nei talk show televisivi, i quali rispecchiano e rimandano il leitmotiv in voga intorno al tavolo di quasi tutte le famiglie italiane: i figli che non

trovano lavoro, i figli che non si mantengono da se, i figli che non fanno figli etc. Conosciamo le ragioni di un interesse così forte: negli ultimi decenni infatti il rapporto tra i giovani e mondo del lavoro non ha fatto che peggiorare. Dal lavoro sottopagato, al lavoro sotto inquadro, passando per la precarietà, si è arrivati alla disoccupazione giovanile strutturale, che gli ultimi dati ci dicono essere arrivata al 36,5%. L'emergenza della disoccupazione giovanile campeggia a grossi caratteri ogni dieci giorni sulle pagine dei quotidiani nazionali, ma anche chi lavora non sta bene: i dati Ocse ci parlano di un'Italia in cui si rimane al di sotto della soglia della povertà fino a oltre ai 40 anni, il che significa, nell'ipotesi più rosea, assenza di autonomia dal proprio nucleo familiare di partenza.

I dati e le statistiche ci descrivono anche la difficoltà dei giovani di trovare un lavoro in cui spendere le proprie competenze: solo 1/3 dei laureati fa un mestiere attinente ai propri studi. E in Italia il numero di laureati, più basso rispetto alla media Europea, è tornato a calare nel 2012.

Nelle pieghe di questi dati si leggono le ingiustizie dell'immobilità sociale e dell'impossibilità di riscatto per chi proviene da contesti meno agiati: non solo il figlio dell'operai non diventa dottore ma, anche se lo diventa, prenderà comunque meno in termine di reddito del coetaneo che è a sua volta figlio di un dottore o di un professionista. Di fronte a questo quadro drammatico, che peggiora di mese in mese ma che perdura da diversi anni, sono aumentati i dati, le analisi, le rappresentazioni mediatiche, ma non certo le soluzioni.

La politica e le istituzioni si sono limitate a commenti fatalisti, quando non offensivi, e quella che è di fatto la più grande bomba socioeconomica del nuovo millennio rimane inesplosa.

In 20 anni, invece di far uscire i giovani dalla trappola della precarietà e dall'assenza di autonomia della famiglia, media e istituzioni si sono limitate ad aumentare l'asticella del confine tra gioventù ed età adulta: da 25 a 30, poi a 35, in qualche caso si arriva ai 40.

E mentre la condanna a rimanere giovani viene reiterata, la colpa di questo stato di eterna giovinezza viene data ai giovani stessi: dai "bamboccioni" di Tommaso Padoa Schioppa, al più classico "mammoni" di Anna Maria Cancellieri, fino allo "choosy" di Elsa Fornero, passando per le ben più colorite espressioni di Renato Brunetta "l'Italia peggiore" e di Michelle Martone "sfigati" e per l'interesse del mondo della cultura e dello spettacolo con il "vittimismo" di Paolo Villaggio.

Dichiarazioni che hanno destato scalpore e indignazioni, ma che accarezzano e consolidano una diffusa convinzione, cioè quella che alla fine, se uno non ce l'ha fa, in fondo, è colpa sua.

È la massima che è andata per la maggio-

re a partire dagli anni 80 e che ha forgiato più di una generazione nel mito del self-made-men, del successo costruito sull'individualismo.

È sociologia spiccia, ma ben ci aiuta a capire il perché delle frasi di tanti illustri ministri e opinionisti, che se lette nell'insieme spiegano come mai non è esplosa la bomba sociale di cui abbiamo parlato all'inizio: quella che è in corso è una grande operazione di mobbing generazionale.

Un mobbing che mira a mortificare le aspettative di una (e più) generazione e ad impedire la solidarietà delle altre. E che porta le persone ad accettare condizioni di lavoro e di vita molto al di sotto delle proprie speranze e previsioni, rendendo accettabili stipendi da fame e lavori distanti dal percorso formativo nel quali si sono spesi anni di fatiche.

Così per centinaia di migliaia di giovani è diventato normale dover essere disposti a tutto, a lavorare gratis, senza diritti, con contratti farlocchi, ad orari impossibili, a cottimo, a chiamata, in attesa che una lunga e incerta gavetta conducesse al posto fisso. Magari molti hanno pensato di aver sbagliato percorso formativo o di dover realmente fare 3-4 tirocini gratuiti per essere ammessi al "mercato del lavoro".

La Cgil è arrivata oggettivamente tardi nel comprendere la portata di questi fenomeni, vivendo per molti anni nell'errata convinzione che la precarietà riguardasse solo specifici settori del mondo del lavoro e che fosse pertanto sufficiente arginarne la diffusione o cancellarla eliminando una legge.

Questa impostazione ha inciso anche nella comunicazione e nell'approccio alla sindacalizzazione dei lavoratori giovani "non standard": i messaggi che la Cgil dava erano tesi a sottolineare la negatività dei con-

tratti aticipi, contrapponendovi quelli standard, spesso caricando la responsabilità della “liberazione” dalla precarietà ai diretti interessati, consigliando loro di rivolgersi al sindacato, ma senza prospettare una soluzione collettiva. È un approccio che ricordiamo impietosamente descritto nel film di Paolo Virzì “Tutta la vita davanti” tratto dal libro esordio di Michela Murgia “Il mondo deve sapere”. La Cgil non è di fatto riuscita a scalfire quell’operazione di mobbing di cui abbiamo detto sopra, spesso scivolando essa stessa in una rappresentazione della precarietà come un problema individuale, quasi psicologico, scatenando negli interlocutori più la pietà che l’attivismo.

OBBIETTIVI E FASI DELLA CAMPAGNA GIOVANI NON+ DISPOSTI A TUTTO

La campagna giovani NON + disposti a tutto è partita innanzitutto come tentativo di rovesciare una rappresentazione mediatica, una narrazione della precarietà che aveva intrappolato anche la Cgil ponendosi come ostacolo nella sindacalizzazione dei giovani. Per fermare un’operazione di mobbing è necessario che l’individuo si renda conto del sopruso che gli viene inferito, e che riesca a dare nome e responsabilità del suo disagio al suo carnefice, in modo univoco. Come abbiamo detto la rappresentazione mediatica della precarietà e del rapporto dei giovani e mondo del lavoro ha l’effetto invece di annacquare le catene di responsabilità, di colpevolizzare l’individuo stesso, ad abbassare il livello di aspettative. Quante volte ci è capitato di vedere di assistere a un talk show o a un programma di approfondimento alla storia strappalacrime del precario, spesso senza volto, per non metterne ulteriormente a repentaglio la posizione.

È una rappresentazione che non lascia scampo, soffocante, che con la campagna NON+ abbiamo voluto scalfire. Il fatto che sia stata la Cgil a porre in essere questa inversione semantica, questo rovesciamento di messaggi, non è stato affatto scontato. La distanza del sindacato dai giovani è stata spesso romanzata per strumentali attacchi da parte dei teorici dell’inutilità e dannosità dell’azione sindacale nell’epoca contemporanea, ma ha, come ogni leggenda, un solido fondo di verità.

I giovani che si affacciano al mondo del lavoro non trovano facilmente la strada che li porta al sindacato. Nel 2009 la domanda più sbagliata nei (discutibili) test d’ingresso per l’accesso all’università è stata quella su “che cos’è la Cgil?”. Nella precarietà il sindacato è debole, ostacolato dalla fragilità dei rapporti di lavoro e dalla frammentazione delle condizioni.

Questa debolezza ha scatenato una certa diffidenza o nel peggiore dei casi ha trasformato il sindacato nel soggetto colpevole rispetto all’aumento della precarietà. Ecco perché la campagna “Giovani NON + disposti a tutto” ha avuto un esordio nell’anonimato, senza loghi e riferimenti alla Cgil.

L’obiettivo numero uno era infatti quello di far parlare del problema della precarietà nel modo giusto, di richiamare l’attenzione, non di pubblicizzare la posizione della Cgil come era stato fatto in altre campagne. Si è tentato, parafrasando il popolare detto, di mettere il carro dietro ai buoi.

La prima fase della campagna, del tutto anonima, ha comportato la diffusione di annunci di lavoro indecenti sia nel web e che per strada.

Si è trattata della prima campagna di “guerriglia marketing” realizzata dalla Cgil, cioè attraverso un utilizzo molto

forte dei social network e del web attraverso la diffusione del messaggio in modo virale, anonimo, favorendo lo scambio tra gli utenti. L'elaborazione e la realizzazione della campagna non sono stati improvvisati, al contrario ci si è rivolti a un gruppo di professionisti della comunicazione, capeggiati dall'art director Fabio Ferri, che ci hanno consentito di curare ogni dettaglio del messaggio in modo che fosse impattante e nello stesso tempo coerente con gli obiettivi politici della campagna.

È stato necessario impiegare una decina di persone in questa operazione, sia interni all'organizzazione sia simpatizzanti, che in modo volontario hanno lavorato sul web e nella diffusione dei materiali cartacei.

Gli annunci indecenti sono stati diffusi attraverso una finta società di collocamento la "Giovani Disposti a Tutto" che si proponeva di risolvere il problema del lavoro attraverso la disponibilità totale.

Un sito realizzato ad hoc presentava la società con metafore esplicite riferite alla disponibilità a piegarsi a qualsiasi richiesta, mentre gli annunci comparivano sia sui social network, che sui siti di offerta-domanda di lavoro. In questo modo si è attirata l'attenzione di decine di migliaia di internauti che hanno cominciato a scrivere alla finta agenzia descrivendo proprie esperienze, inviando spontaneamente veri annunci scandalosi quanto quelli inventati e solidarizzando con l'iniziativa.

La maggior parte degli utenti ha colto la natura provocatoria dei messaggi, ma ci sono stati utenti che hanno pensato l'agenzia di collocamento fosse vera, reagendo sia con l'indignazione sia, in pochissimi casi, addirittura con l'invio dei propri Cv.

In questa fase tutti i volontari hanno agito anonimamente, attraverso profili fitti-

zi creati nei social network, in modo da non ricondurre l'operazione alla Cgil.

La seconda fase, anch'essa anonima, ha avuto il via dopo una decina di giorni dall'uscita degli annunci e dopo che l'eco mediatica aveva raggiunto le più importanti testate giornalistiche.

Un fittizio attacco hacker all'agenzia "Giovani disposti a tutto" ha bollato con il marchio NON + il sito e gli annunci, dando voce a tutte le reazioni indignazione che erano emerse nei giorni precedenti di fronte alla loro diffusione.

Si è trattato di un passaggio centrale della campagna, in cui l'indignazione ha trovato uno sfogo in un messaggio non più solo individuale: gli annunci indecenti avevano creato un meccanismo di riconoscimento dentro una denuncia che aveva tradotto migliaia di storie e di vissuti in un potente messaggio di rabbia collettivo.

A questo messaggio seguiva ora un'affermazione di riscatto: l'indisponibilità diventava la risposta allo sfruttamento e alle offese, trasformando l'indignazione in uno spiraglio di azione collettiva.

È proprio l'elemento dell'indisponibilità che ha fornito il terreno di congiunzione delle tante esperienze di precarietà e sfruttamento che si sono affacciate alla campagna, riuscendo così a rendere palesi gli elementi di un'esperienza comune e non ristretta nei confini dell'individualità.

Gli annunci indecenti sono stati uno specchio delle condizioni del lavoro nel quale i giovani si sono riconosciuti, e questo riconoscimento gli ha resi protagonisti di un processo di svelamento.

Per questo dal sito della campagna il primo messaggio di svelamento dei Giovani NON+ disposti a tutto si intitolava "Da solo non ti salvi".

La Cgil si è rivelata solo nell'ultima fase

come promotrice dell'iniziativa, destando scalpore e curiosità: molto basso è stato invece il numero di messaggi di dissenso. A dimostrazione che non esiste una pregiudiziale dei giovani nei confronti del sindacato, ma che è necessario attivare gli strumenti e le proposte giuste. I "Giovani NON + disposti a tutto" sono quindi diventati la Cgil, indicando la direzione verso la quale mettere a frutto quel sentimento di riscatto che la campagna aveva preparato con le due fasi precedenti.

LA CAMPAGNA GIOVANI NON+ DISPOSTI A TUTTO DIVENTA RETE: LIMITI E POTENZIALITÀ

Questo percorso si è tradotto nei mesi successivi nella creazione di nodi locali della campagna, ovvero il luogo di incontro di tutti i contatti raccolti sul web per provare a trasformarli in partecipazione. Questo passaggio da reale al virtuale non è stato così semplice, proprio perché prevedeva un grosso lavoro di attivazione che è riuscito solo in alcune città.

Infatti molte Camere del Lavoro non erano predisposte ad accogliere questa domanda di partecipazione sia per la mancanza di giovani quadri attivi nel percorso della campagna, sia per una evidente difficoltà a comprendere forme e modalità di azione molto lontane da quelle tradizionali. Laddove i nodi sono stati avviati la campagna ha attivato i suoi destinatari e in molti casi continua ancora oggi ad essere un prezioso strumento di aggregazione. In particolare sono stati attivati nodi a Roma, Pisa, Firenze, Trieste, Bergamo, Napoli, Salerno, Forlì, Parma, Lecce, Palermo, Sicilia e nelle Marche. In questi territori i giovani NON + disposti a tutto sono diventati reti di partecipazione preziose, concentrandosi soprattutto sulla contrattazione sociale, sul problema

della rappresentanza dei precari, sulla sindacalizzazione dei lavoratori "non standard". Pensiamo per esempio alla campagna straordinaria per impugnare entro i nuovi termini del collegato lavoro i contratti precari illegittimi, o a "Babbo Precario" l'iniziativa rivolta alle commesse e ai commessi durante le feste natalizie, o ancora ai tanti flash mob e alle campagne di denuncia effettuate nelle città. Sono esperienze che pongono visivamente il problema di come rendere accessibile la vita dell'organizzazione fuori dai meccanismi consolidati basati soprattutto sull'appartenenza di categoria.

Ovviamente si tratta di esperienze non strutturate e dal carattere straordinario che avevano bisogno di uno sbocco in termini di azione sindacale. Infatti l'aggregazione di giovani e precari non era di per sé sufficiente senza un forte rapporto con le categorie e le strutture dell'organizzazione. Inoltre in alcuni territori la stessa Nidil non era presente o comunque riscontrava lo stesso limite di rapporto con le categorie. Questo limite è sempre stato presente nell'azione della campagna e ha fatto emergere l'urgenza di aprire un dibattito dentro l'organizzazione sulle forme della rappresentanza e l'azione di contrasto alla precarietà.

Anche sulla base di questa esigenza nasce l'idea di aprire degli "spazi giovani" nelle camere del lavoro (vedi approfondimento su gli spazi giovani curato da Ilaria Lani), una sorta di evoluzione dei nodi locali della campagna per integrare questa attività di aggregazione con le strutture di categoria e il sistema servizi.

DENUNCIA, PROTESTA, PROPOSTA

Insieme all'opera di denuncia emerge subito l'esigenza di costruire occasioni

specifiche di mobilitazione. In quel periodo la campagna Giovani NON+ disposti a tutto e la rivista molecoleonline.it avevano facilitato l'attivazione di rapporti con altre realtà di giovani, precari, professionisti. Nacque l'idea di costruire una "rete di reti" finalizzata ad una mobilitazione sul tema della precarietà. I Giovani NON+ disposti a tutto sono riusciti così a diventare il collettore per dare vita al comitato "Il nostro tempo è adesso" e alla manifestazione del 9 aprile 2011 (vedi articolo di Claudia Pratelli).

Infine per la campagna si poneva l'urgenza di costruire una solida agenda rivendicativa. La Cgil infatti non aveva mai veicolato una proposta complessiva rispetto al superamento della condizione di precarietà, ma sempre singole richieste che spesso non avevano avuto un forte impatto comunicato. Da questa esigenza e dopo un periodo di elaborazione con le varie strutture della Cgil viene presentata nel novembre 2011 la campagna "Diritti, non più parole" che accompagnerà tutta la stagione successiva. Proprio in quei mesi infatti prendeva vita il Governo Monti e si era aperta la partita della riforma del mercato del lavoro. I Giovani NON+ disposti a tutto si pongono l'obiettivo di fare un lavoro di controinformazione e controproposta, a partire dalla campagna di svelamento sul contratto unico "Inganno Unico" e insieme alle altre realtà del comitato organizzano vari iniziative di protesta.

LE CAMPAGNE MIRATE DI SINDACALIZZAZIONE: TIROCINANTI, ASSOCIATI, PRATICANTI

La campagna NON+ disposti a tutto si proponeva un lavoro di mobilitazione in

generale contro lo sfruttamento giovanile. A partire dall'esperienza della campagna emergeva l'esigenza di fare azioni mirate su singoli temi. Da qui nasce l'idea delle campagne mirate di sindacalizzazione rispetto a specifiche condizioni contrattuali/lavorative, in particolare sulle priorità dettate dagli stessi "utenti" attraverso un circolo virtuoso.

È il caso della campagna "NON+stage truffa", che ha visto la Cgil impegnarsi in un terreno al limite tra lavoro e formazione, quello degli stage e dei tirocini. Sono stati i numerosi messaggi e le segnalazioni arrivati alla pagina facebook e al sito dei giovani NON+ disposti a tutto a orientare la Cgil verso un impegno mirato sulla regolamentazione degli stage e dei tirocini, diventati veri e propri strumenti per mascherare sfruttamento e lavoro gratuito.

Gli stagisti nel nostro Paese sono centinaia di migliaia (si va per stime, non essendoci dati censiti certi) e abitano quotidianamente i luoghi di lavoro.

Eppure, anche a fronte di parossistiche interpretazioni televisive che hanno portato in auge il tema, la Cgil non si era mai occupata frontalmente del problema.

La campagna NON+ stage truffa ha prodotto un'elaborazione del sindacato sul tema della regolamentazione degli stage, anche con il contributo di reti e associazioni di stagisti, e ha attrezzato l'organizzazione a gestire l'abuso di queste forme di formazione-lavoro attraverso la contrattazione. In Sicilia i Giovani NON+ disposti a tutto-Cgil hanno promosso una raccolta firme per una legge regionale di iniziativa popolare per la regolamentazione degli stage, "Firmiamo gli stage", che ha raggiunto l'adesione di oltre 12000 cittadini. Le sperimentazioni avviate dalla campa-

gna hanno successivamente coinvolto le categorie, in particolare Nidil e Filcams, con l'obiettivo di aggredire in modo più diretto il tema dell'ampliamento della contrattazione alle figure escluse (campagna "Dissociati" e campagna "Conilcontratto.it" di cui ne parleranno Banchieri, D'Andrea, Di Labio).

La campagna "Giovani NON + disposti a tutto" ha senz'altro prodotto un forte im-

patto esterno ed ha rafforzato l'immagine della nostra confederazione, ma ha avuto anche una funzione interna: ha reso evidente per la Cgil la necessità di individuare strumenti e pratiche adeguate per recuperare la propria rappresentanza e il proprio potere negoziale nei settori in cui il sindacato è più debole, al fine di ricostruire una rappresentanza più forte in tutto il mondo del lavoro.

Giovani, precari e professionisti si coalizzano: l'esperienza del comitato "Il nostro tempo è adesso"

CLAUDIA PRATELLI

Flc Cgil/coordinamento politiche giovanili

LA POSSIBILITÀ E L'URGENZA: LA MANIFESTAZIONE DEL 9 APRILE 2011

Era l'inverno del 2011. La crisi economica cominciava a scaricare sull'occupazione le sue conseguenze più violente. Esplosevano le ore di cassa integrazione; diventava prepotente il processo di "sostituzione" di lavoro stabile con lavoro a termine; aumentava la disoccupazione. Ma soprattutto emergeva, netto, il profilo dei più penalizzati: i giovani. Massicciamente precari, disoccupati, neet. E senza alcuno strumento di protezione sociale.

Eppure il movimento dei ricercatori e quello degli studenti nell'autunno precedente, la gigantesca manifestazione delle donne il 13 febbraio, le rivoluzioni generazionali del mondo arabo suggerivano la possibilità di un cambiamento radicale. Un cambiamento fondato, prima che su tutto il resto, su attori nuovi e diversi: sul protagonismo di categorie fino ad allora periferiche e prive di voce.

Proprio nel momento in cui si palesavano più meschine le "miserie del presente"

sembravano dischiudersi "le ricchezze del possibile".

Questo è il contesto nel quale matura il Comitato "Il nostro tempo è adesso" la vita non aspetta", una delle prime esperienze di organizzazione di reti, associazioni e coordinamenti di lavoratrici e lavoratori precari, free lance, partite iva. L'obiettivo su cui si costituisce alla fine di Febbraio 2011 è l'organizzazione di una grande manifestazione di giovani e precari per il 9 Aprile dello stesso anno. Una manifestazione contemporaneamente "tematica" e "genera(ziona)le". Questa inedita rete, che associa altre reti oltre a singole persone, si dà un nome lanciando un appello alla mobilitazione: il momento generativo non è una conferenza stampa, nè un'assemblea fondativa, ma una accurata scelta di parole e simboli. In quelle parole risiede la sua identità ibrida, così come nelle firme in calce all'appello, firme di persone rappresentative di altrettante reti: dai giornalisti precari agli archeologi, dai dottorandi ad un collettivo di studiose-attiviste di politica

delle donne, dai portuali interinali agli stagisti, dai cervelli fuggiti ai giovani imprenditori “cacciati” ed altri ancora.

Si trattava di un esperimento mai tentato in quelle forme. Nel nostro paese i “giovani” capaci di manifestarsi sulla scena pubblica, erano stati fino ad allora quasi esclusivamente gli studenti. I “giovani” lavoratori, inoccupati, disoccupati accomunati da un presente o un futuro di precarietà non avevano, invece, trovato molte occasioni di espressione collettiva. L’obiettivo vero, allora, era costruire un movimento, non solo una manifestazione. Si trattava di proporre un racconto generazionale, una rappresentazione comune capace contemporaneamente di astrarsi dalle peculiarità delle diverse condizioni professionali o contrattuali, ma nella quale fosse possibile identificarsi in modo immediato. Ne derivava l’esigenza di costruire la partecipazione all’iniziativa attraverso canali inediti: non attraverso una struttura organizzativa radicata e consolidata, ma adottando pratiche capaci di assicurare visibilità. La posta in gioco era alta, concreta e immediata: rivendicare il diritto non solo al futuro, ma a vivere dignitosamente la propria vita ne qui ed ora.

Il 9 aprile 2011, dopo un mese di azioni e flash mobs che avevano attirato la curiosità dei media e dell’opinione pubblica, manifestarono circa 30.000 persone a Roma. Diverse decine di migliaia in tutta Italia. Ma il successo di quella giornata non derivava dai numeri: se ne rese conto la stampa molto prima degli organizzatori, dedicando all’iniziativa una robusta copertura mediatica; e se ne resero conto gli attori del dibattito pubblico intorno alla precarietà che non

mancarono di interloquire con il nascente movimento. Il segno visibile e decisivo della riuscita dell’esperimento fu il prosieguito dell’impegno del comitato ben oltre la manifestazione del 9 Aprile. Impegno che ha generato per più di un anno e mezzo una presenza costante del Comitato nel dibattito pubblico e che, nel corso della sua traiettoria e alla fine di questo, ha gemmato nuove e ulteriori esperienze di impegno e partecipazione, così come processi di innovazione delle reti che lo hanno animato⁵.

L’esperienza del Comitato, oltre ad avere un valore intrinseco, rappresenta un esperimento di forme di aggregazione, pratiche politiche e azione collettiva. Un esperimento originale – nonostante l’evidente contaminazione con i movimenti che lo hanno preceduto – di organizzazione sociale e politica su un terreno poco abitato dai soggetti tradizionali della rappresentanza come i partiti e i sindacati. In particolare rileva la peculiare infrastruttura organizzativa e la strategia politica di rappresentazione di sé.

ESPERIMENTI DI ORGANIZZAZIONE: LA CONNESSIONE DELLE MICRORETI

L’esperienza del comitato non nasce evidentemente dal nulla. La sua gestazione è rintracciabile nelle tante esperienze associative e di autorganizzazione da parte di lavoratrici e lavoratori precari sorte negli anni precedenti. A dispetto della rappresentazione prevalente, che voleva i precari completamente privi di momenti collettivi, i primi dieci anni del terzo millennio hanno visto numerosi esperimenti di connessione tra lavoratrici e lavoratori precari dello stesso settore o categoria professio-

⁵ A questo proposito è emblematica la campagna conilcontratto.it promossa dalla Filcams-Cgil e i NON+ assieme a reti di precari aderenti al comitato, rivolta ai praticanti, collaboratori e p.iva degli studi professionali.

nale, sia dentro le organizzazioni sindacali, che al di fuori da esse. Si è trattato spesso di aggregazioni episodiche, nate in occasioni di vertenze o problemi specifici e subito dissoltesi, ma non solo. All'ombra della retorica del disimpegno dei giovani e della refrattarietà all'impegno sindacale da parte dei precari, sono nate reti e associazioni spesso di modeste dimensioni e prive di struttura organizzativa nel senso più tradizionale, tuttavia molto attive e pioniere di nuove forme di azione collettiva. Ciò non nega la oggettiva frammentazione dell'universo dei giovani e dei precari, ma da conto del fatto che non si tratta di corpo statico e apatico, ma di un magma nel quale maturano esperimenti nuovi.

La campagna Giovani NON+ disposti a tutto, promossa dalla Cgil nel 2010, ha di fatto costituito la piattaforma di incontro per molte di queste diverse esperienze. In modo né preordinato, né intenzionale attraverso le iniziative promosse dai NON+ sono maturate relazioni di scambio e confronto che hanno costruito i presupposti per creare la rete. Ciò è stato possibile per l'identità "ibrida" della campagna 2giovani NON+ disposti a tutto", la cui forza organizzativa risiedeva in una capacità aggregante data da legami deboli, ma diffusi; ma interessata dai principi organizzativi più tradizionali della Cgil.

Proprio la comparsa e di questa campagna ha consentito di valorizzare le "microreti" di precari e di scommettere sul loro potenziale di relazioni, contatti e aggregazione. L'infrastruttura organizzativa del Comitato, infatti, seppure fragile, contava sulla ramificazione in ambiti professionali molto diversi tra loro e grazie a tale capillarità sulla possibilità di intercettare, sia a livello fisico che in termini di immaginario, una platea ampia di persone.

Insieme alla spontaneità di tale processo ha pesato, tuttavia, la scelta consapevole da parte del coordinamento giovani della Cgil, di svolgere una funzione di connettore, e quella, altrettanto consapevole delle reti aderenti di prendere parte ad un progetto più largo e articolato del proprio. In termini tradizionali si direbbe che si è trattato di una "cessione di sovranità" da parte delle diverse reti disponibili ad andare oltre di sé, con le rinunce in termini di contenuti e protagonismo che questo comporta. In realtà la dinamica innescata derivava dall'esigenza comune di costruire un orizzonte nuovo di partecipazione impegno che producesse una trasformazione e un crescita collettiva. "Da solo non ti salvi" è stata una delle parole d'ordine su cui si è costruito il Comitato, valida non solo rispetto all'importanza per i giovani e i precari di mettersi in rete, ma anche rispetto alla necessità che associazioni, reti e organizzazioni, pure molto diverse, facessero altrettanto.

Il precipitato di tutto questo non è stato "solo" organizzativo. Dopo la scoperta (entusiasmante!) che tante reti piccole potevano dar vita ad un movimento grande, ne è venuta un'altra. Anche l'elaborazione e la proposta politica potevano trarre beneficio dall'aver maternità e paternità plurime.

Come molte delle esperienze di movimento incentrate sul bisogno di autorappresentazione, anche quella del Comitato, temevano i suoi animatori, rischiava di infrangersi sulla pars construens. Non è stato così. Perché al bisogno di rappresentazione si sono associate competenza e desiderio di sperimentare una produzione collettiva di sapere. Per questo alla Manifestazione del 9 Aprile è seguita nell'autunno successivo un'assemblea nazionale di gio-

vani e precari, svolta a Roma, il cui obiettivo è stato lanciare un decalogo di proposte per liberarsi della precarietà.

Dieci proposte studiate, approfondite e discusse collettivamente a partire da competenze diverse e spesso complementari.

Nella costruzione di tale decalogo si è prodotto un momento cruciale di alfabetizzazione politica collettiva, perché si è innescato un processo generativo in senso proprio. Non è stato irrilevante che un tale processo generativo di sapere e proposta collettiva, intrinsecamente politico, si sia attivato nel momento in cui il Paese era "costretto" ad un governo tecnico.

RICOSTRUIRE L'IMMAGINE DAI FRAMMENTI. LA RAPPRESENTAZIONE PRIMA DELLA RAPPRESENTANZA

La realtà polverizzata della generazione di cui fa parte e cui si rivolge il Comitato determina una caratteristica del tutto peculiare della sua azione politica: l'esigenza fondante di costruire la propria identità sociale. Si tratta di un problema che non si poneva nel modello della partecipazione politico-sindacale del Novecento dove l'impegno si strutturava partendo da identità sociali date dalla collocazione nella struttura sociale degli interessi. Per la "generazione precaria" (come la definiscono i media) il fatto di sperimentare un'esistenza instabile e precaria – nella quale il lavoro, il reddito e quindi la propria autonomia sono a termine – rende difficile la definizione della propria soggettività sociale di appartenenza, del proprio ruolo nel mondo, dei propri interessi, dei bisogni e addirittura dei desideri. Ecco che la rappresentazione di sé diviene azione politica preliminare ad ogni tentativo di rappresentanza.

Il compito con cui si cimenta il Comitato, allora, è la costruzione di un racconto generazionale, una rappresentazione di sé che scopre il viso, si mostra e si nomina. Ne è prova tutta la comunicazione del comitato, il cui primo atto è la realizzazione del video appello di lancio della manifestazione, costruito sulla sequenza di volti e discorsi di ragazze e ragazze impegnati nel progetto⁶.

Si tratta di un cambiamento di non poco conto rispetto alle pratiche prevalenti fino ad allora adottate dagli attivisti sul tema della precarietà. I primi movimenti impegnati sul tema, sorti a partire dagli anni 2000, avevano adottato, a fini di denuncia, una rappresentazione di sé "mimica", nel senso di "rappresentazione teatrale di caratteri e personaggi". Si trattava di rappresentazioni che eleggevano il tratto della "invisibilità" dei precari a cifra caratteristica con la quale comunicarsi al mondo. In questa chiave si possono leggere le maschere bianche che hanno accompagnato nel primo decennio del nuovo millennio quasi tutte le iniziative sulla precarietà e che sono diventate il simbolo di vertenze note come Eutelia e ISPPA; così come, seppure in modo diverso, l'esperienza delle "tute bianche" mimava la condizione fantasma di chi non ha volto né voce.

Il comitato, al contrario, esalta la diversità dei nomi, delle storie e dei corpi. Questo mostrarsi attraverso l'incarnazione nei corpi è molto di più di una battaglia di autoaffermazione: comporta una contesa dello spazio pubblico perché "svelando" nuovi attori li legittima e ne determina l'accesso ai processi politici. Si tratta di una battaglia politica ingaggiata sul terreno dell'immateriale, orientata a svelare la colo-

⁶ Realizzato da Camilla Gorgoni: <http://www.youtube.com/watch?v=N2-loAzpDjI>

nizzazione del simbolico e condotta con gli strumenti della comunicazione. Obiettivo ultimo: ricostruire un immaginario generazionale diverso.

Diverso. Questo è il punto. Fin dall'emergere del tema la rappresentazione prevalente di giovani e precari (concetti e soggetti diversi, tuttavia altamente sovrapposti nella realtà empirica contemporanea) ondeggia tra due poli diversi, ben sintetizzati da due esponenti di Governi tra loro lontani (non solo diacronicamente): bamboccioni e sfigati. La stampa, la politica e anche non poche analisi sociologiche avvalorano una tipizzazione grossolana e macchiettistica che rende impossibile un riconoscimento comune da parte della generazione chiamata in causa. "Generazione mai", "Generazione senza futuro", "Generazione perduta" sono alcune delle etichette più frequenti nel dibattito pubblico dei primi anni del 2000; i servizi giornalistici sulla precarietà – quelli più illuminati – mostrano collaboratrici di call center con neonati sulle ginocchia e seno scoperto che denunciano il procrastinato svezamento causa l'esoso costo degli omogeneizzati; nei talk show televisivi sul tema, - quelli meno illuminati -, la fa spesso da padrone il lamento di benpensanti e genitori dalla schiena dritta che denunciano il carattere rammollito dei pargoli italiani, accomodati sulle coccole della vita con i genitori fin oltre i 30anni.

Per rovesciare questa standardizzazione irrealistica il Comitato decide, nel racconto di sé, di attingere ad un campo semantico ignorato dalle raffigurazioni precedenti: il valore. Si tratta di mettere in luce altre caratteristiche proprie delle generazioni più giovani, le più istruite e qualificate che la storia abbia conosciuto: competenti, creative, indispensabili. Ne è esempio calzan-

te un brano dell'appello per la manifestazione del 9 Aprile, che recita:

"Siamo la grande risorsa di questo paese. Eppure questo paese ci tiene ai margini. Senza di noi decine di migliaia di imprese ed enti pubblici, università e studi professionali non saprebbero più a chi chiedere braccia e cervello e su chi scaricare i costi della crisi. Così il nostro paese ci sprema e ci spreca allo stesso tempo."

Qui la denuncia dell'essere messi all'angolo, si accompagna alla rivendicazione del proprio valore e della propria indispensabilità: nella definizione "risorsa" (valore aggiunto) si riconosce l'opposto di ciò che è comunemente associato a quella di "precario": scoria. Su questa idea di una generazione sfruttata ma di valore, tenuta in fila, ma insorgente; si costruisce l'immaginario del comitato.

Colori, parole e pratiche di azione rispondono, in fondo a questo sentimento fondamentale. Lo esemplifica bene il manifesto prodotto e affisso per promuovere la manifestazione del 9 Aprile.

Il colore giallo fluo del manifesto, scelto fuori da ogni retorica vittimistica, suggerisce un'idea di energia, riscatto e azione; il simbolo esclamativo allude ad una presa di parola decisa e netta; Il titolo nomina un sentire collettivo di urgenza: vivere la propria vita adesso. Si tratta di una sfida anche alle retoriche sul diritto al futuro per i giovani, utilizzate spesso come scusa per disimpegnarsi rispetto al presente dei giovani.

Lo slogan, infine, pone l'istanza del movimento: una domanda di liberazione da una condizione che contamina la vita intera delle persone.

Anche le pratiche adottate rispondono agli stessi criteri. Ne sono un esempio molte delle iniziative realizzate dal comitato in

preparazione della manifestazione del 9 Aprile e successivamente. Si tratta di flash mobs, azioni, blitz e performances, nate e pensate per suscitare curiosità e partecipazione attiva da parte di coloro che le incontrano e per essere rilanciate sul web tramite video realizzati in tempo reale. In questa capacità diffusiva della comunicazione, nell'immediatezza con cui si restituisce l'azione realizzata a chi non c'era (tramite i media e i social media) risiede la capacità aggregativa del comitato e la sua "struttura organizzativa": l'incontro con simpatizzanti e attivisti avviene sul web grazie a un video capace di suscitare in chi lo osserva un rispecchiamento e anche un sorriso. La scelta inequivoca, infatti, è quella di adottare un registro ironico, accattivante, come strategia alternativa alle liturgie "barricadere" o alla retorica della lamentazione.

La prima di questo tipo è stata realizzata in occasione dei festeggiamenti per il 150° anniversario dell'unità d'Italia⁷: allestita una grande porta tricolore davanti a Piazza Colonna (a pochi metri dalle celebrazioni ufficiali), sulle note della canzone "vengo anch'io, non tu no", l'iniziativa coinvolgeva una quindicina di giovani attivisti del comitato in fila davanti alla porta sorvegliata da tre anziani signori, che impedivano loro di entrare. Immediato il significato dell'esclusione generazionale denunciata in occasione di una festa che doveva essere di tutti. Il clima giocoso, che coinvolse molti passanti nel gioco di costruire e ricostruire la fila armati di fischietti e stelle filanti, consentiva di veicolare una denuncia molto seria rispetto alla marginalizzazione di giovani e precari

in un paese che non riconosce loro diritti e una piena cittadinanza.

Di tenore analogo anche il "Guerrilla Filming"⁸ realizzato a ridosso della manifestazione: una proiezione abusiva e non preannunciata, sui muri della città di video, brani di film e cortometraggi. Prima nella cornice di Piazza Navona, poi nella piazza centrale del Rione Monti e dopo ancora nel quartiere "giovane" del Pigneto, sono stati proiettati a più riprese spezzoni di film e di serie televisive sul tema della precarietà del lavoro e del costo della cultura, oltre che un video appello alla partecipazione alla manifestazione in programma. L'iniziativa aveva la duplice finalità di promuovere la manifestazione introducendone il tema centrale (la denuncia della precarietà del lavoro) e porre il tema dell'accesso a un diritto che è anche un valore sociale: quello alla cultura. In questa azione, quindi, coesistevano denuncia e rivendicazione e pratica dell'alternativa, con la messa a disposizione gratuita e imprevista di un "cineforum". Si tratta di un esempio emblematico della costruzione di una di quelle forme di togetherness in cui si mescolano desiderio-bisogno di espressività, di voce e di unirsi agli altri [Amin 2008]. Il guerrilla filming, infatti, coniuga una natura espressiva (promuovere comunità) con finalità strumentali (promuovere una manifestazione), mettendo insieme, pur momentaneamente, un pubblico nel quale suscitano commenti e conversazioni, stimolano riflessioni, sorprendono e scuotono, innescando i processi di consapevolezza preliminari alla partecipazione e all'azione politica.

⁷ Realizzato da Camilla Gorgoni: <http://www.youtube.com/watch?v=N2-loAzpDjl>

⁸ Realizzato da Camilla Gorgoni: <http://www.youtube.com/watch?v=N2-loAzpDjl>

Professionisti sempre meno liberi si organizzano: cosa vogliono e cosa chiedono al sindacato

DANIELE DI NUNZIO

Ires Cgil

LA CONDIZIONE DEI PROFESSIONISTI

Negli ultimi anni è aumentato il numero di professionisti in seguito alla maggiore richiesta di lavoro qualificato nella produzione di beni e servizi. Man mano che i processi produttivi aumentavano di complessità è diventato sempre più difficile delimitare il campo del “professionismo” e oggi identifica lavoratori autonomi e dipendenti, quadri e consulenti, artigiani e chi svolge mansioni concettuali, singoli individui e team.

Come ha mostrato una ricerca dell'Ires, svolta per la Filcams e la Consulta del Lavoro Professionale Cgil, i lavoratori che si definiscono “professionisti” appartengono a una molteplicità di settori e operano con una grande varietà di contratti. Ciò che caratterizza un professionista non è l'appartenenza a un settore o l'utilizzo di una determinata tipologia contrattuale ma è la forte identificazione in un mestiere qualificato e la propensione a svolgerlo nella maniera più autonoma possibile, allo scopo di offrire un servizio altamente specializzato. Dunque, interessarsi ai professionisti significa interessarsi al ruolo della conoscenza, al desiderio di autodeterminazione dei lavoratori e, in generale, al modello di sviluppo italiano. Una sfida quanto mai importante perché l'aumento dei professionisti è andato di pari passo con un peggioramento continuo della loro condizione, in un sistema competitivo giocato sulla bassa qualità del lavoro e dei beni prodotti.

Al di là della forma contrattuale con cui o-

perano, i professionisti vivono una crisi di diritti e prospettive che caratterizza tutto il mondo del lavoro. In particolare, la ricerca dell'Ires mostra che gran parte dei professionisti autonomi vive una posizione di forte subordinazione rispetto al committente e al mercato, non riesce a contrattare le proprie condizioni di lavoro pur avendo una forte propensione all'indipendenza, è fuori dalle protezioni sociali, ha un reddito insufficiente e in molti casi rischia la povertà. Per i più giovani, inoltre, la fase di accesso alla professione comporta un periodo di intenso sfruttamento, dove l'esigenza di formazione propria dell'apprendistato o del praticantato è trasformata in un lavoro subordinato a basso costo.

Dall'indagine emerge che il professionismo autonomo non è più lo stesso perché la capacità di contrattare del singolo nei confronti delle aziende è diminuita: i rapporti di forza sono enormemente sbilanciati in favore dei committenti e in Italia si è intervenuti poco dal punto di vista legislativo o contrattuale per riequilibrare la parte contraente che si stava indebolendo. La solitudine davanti al proprio destino è una condizione diffusa tra i professionisti autonomi che sono ridotti a essere uno strumento a basso costo nelle mani dei committenti, fuori dai sistemi di rappresentanza e di protezione fondamentali.

ESPERIENZE DI AUTO-ORGANIZZAZIONE E RETI

Per superare queste difficoltà i professionisti hanno iniziato a organizzarsi co-

struendo delle azioni collettive capaci di guardare sia alla specificità del proprio mestiere che ai problemi più generali del lavoro, nell'intento di rafforzare la propria rete e di costruire dei rapporti con le forme tradizionali della rappresentanza. Di seguito racconteremo alcune di queste esperienze, fra le tante, per mostrare le dinamiche organizzative, le proposte e il senso della loro azione per il sindacato.

L'Associazione Nazionale Archeologi è nata nel 2005 sui cantieri dell'alta velocità della Roma-Napoli dove decine di archeologi hanno condiviso degli spazi fisici in cui conoscersi e organizzarsi, superando l'isolamento di queste figure che caratterizza i cantieri tradizionali. L'Ana ha 400 soci fondatori e circa 1800 iscritti. Una delle richieste principali è quella per il "riconoscimento della professione" che, come spiega Salvo Barrano, non significa volere un ordine professionale ma definire delle forme di accreditamento, come degli elenchi pubblici presso il Ministero dei Beni Culturali, vincolando l'iscrizione a dei titoli e al rispetto di un codice deontologico. Gran parte dei problemi che si trovano ad affrontare sono quelli comuni a tutti i lavoratori delle costruzioni. Gli appalti al massimo ribasso portano alla riduzione dei compensi per tutte le figure professionali, più o meno qualificate. Allo stesso modo si pone la necessità di una migliore programmazione dello sviluppo urbano attraverso dei luoghi democratici di confronto.

Iva sei Partita è nata nel 2010 dalla volontà di un ristretto gruppo di architetti e ingegneri che ha iniziato con un sito web per creare uno spazio di incontro, superando la solitudine di queste figure che opera da casa o nei micro-studi italiani. Il sito ha oggi circa 20mila contatti al mese.

Come racconta Paola Ricciardi, una delle fondatrici, l'associazione è stata formalizzata di recente ed è nata come un gruppo di auto-aiuto e di informazione – soprattutto per adempiere alle questioni amministrative e orientarsi nella giungla burocratica – e solo nel tempo è maturata una consapevolezza sulle lotte comuni. I problemi che affrontano sono quelli propri delle partite iva e di chi lavora nelle costruzioni. La dimensione degli studi professionali è piccola: in media contano 1,2 dipendenti ma in realtà sono presenti numerosi falsi lavoratori autonomi. C'è un'illegalità diffusa e, anche, una mancata regolamentazione nella definizione dei compensi e il sistema degli appalti a basso costo alimenta le condizioni peggiori. Una delle loro iniziative ha utilizzato il linguaggio degli architetti e ingegneri per denunciare le difficoltà e favorire un processo di identificazione dei lavoratori in una condizione comune. Hanno ricostruito il Modulo di Le Corbusier a grandezza naturale – rappresentando un uomo con il braccio alzato che serve per definire le proporzioni dell'architettura – per denunciare un'architettura che non è a "misura di uomo". A ogni tacca corrispondeva un'angheria: non avere le ferie, non avere pagati gli straordinari, non avere il diritto ad ammalarsi e l'ultima tacca, la mano in alto, indicava che la misura era colma.

Errori di stampa è un coordinamento di giornalisti precari di Roma creato alla fine del 2010 sulla spinta di coordinamenti nati in altre regioni italiane. Giornalisti precari e free-lance si sono conosciuti sul campo, nella città, e sono partiti da un gruppo ristretto di circa 15 persone per poi aumentare pur mantenendo una struttura informale, mentre in altri luoghi d'Italia si

sono formalizzati instaurando delle collaborazioni con le Assostampa locali della Fnsi. Una delle prime iniziative è stata quella di costruire un appello-manifesto con le rivendicazioni centrali: l'indennità di disoccupazione per i contratti atipici; l'istituzione del "bacino dei precari" e di un rappresentante dei collaboratori in seno al Cdr in tutte le aziende editoriali; la regolamentazione degli stage; l'applicazione di tariffari equi per i collaboratori. L'ultima proposta, l'equo compenso, è stata approvata dal Parlamento ed entrerà in vigore quest'anno segnando un importante risultato nelle mobilitazioni dei giornalisti. Tra le molte lotte condotte, è stata fatta una campagna contro i contratti-truffa in Rai e contro la clausola di gravidanza che imponeva la scissione del contratto in caso di maternità, che è stata abolita dopo un'intensa campagna mediatica. Le condizioni di lavoro dei giornalisti hanno un impatto sulla qualità dell'informazione, come racconta Viola Giannoli, una delle organizzatrici di Errori di Stampa. Migliorare le condizioni dei giornalisti significa garantire una informazione più libera. Per farlo è necessario favorire l'inclusione di tutti i lavoratori nell'organizzazione del giornale così come nella scelta dei propri rappresentanti.

La Rete dei Redattori Precari (ReRe-Pre) nasce da un'assemblea tenuta a Milano nel 2008 con circa cinquanta persone, per denunciare le condizioni dei lavoratori editoriali e nel tempo si è estesa in altre città con un punto di riferimento unico dato dal sito web. Lottano contro l'esternalizzazione selvaggia dei servizi editoriali e per migliorare le opportunità di contrattazione per i collaboratori, in particolare per quanto riguarda compensi, tempi e modalità di lavoro. È stato

messo a punto un "tariffario del redattore" che stabilisce in maniera indicativa il livello di una retribuzione adeguata per tipo e carico di lavoro, al fine di aiutare i lavoratori a valutare la congruità dei compensi percepiti. Le iniziative principali sono di denuncia, per smascherare lo sfruttamento nascosto dietro i prodotti editoriali, come quando, nel Natale 2010, è stato consegnato del carbone ai vertici dell'Associazione degli Editori Italiani o quando, verso la fine del 2012, è stata scritta una lettera aperta all'assessore alla cultura del Comune di Milano per denunciare il precariato su cui si fonda un settore strategico per la città.

Rimanendo nel campo editoriale, i traduttori da tempo si sono organizzati e dopo otto anni di collaborazione con il Sindacato Nazionale Scrittori hanno costituito **l'Associazione Strade, il Sindacato Traduttori Editoriali**. Strade ha prodotto numerose iniziative sul piano della tutela individuale, per soddisfare una domanda di servizi che è crescente nel professionismo autonomo: una mutua per la tutela sanitaria; un servizio di assistenza fiscale e legale; seminari di aggiornamento; convenzioni con scuole e aziende di web-marketing per avere degli sconti. A questi servizi stanno già aderendo altre associazioni e alcuni sono aperti anche ai non iscritti. Per quanto riguarda la tutela collettiva, Strade ha siglato a fine 2012 un protocollo di intesa con la Slc Cgil, che stabilisce una collaborazione per tutte le azioni rivendicative e le trattative contrattuali di settore, offrendo anche un'iscrizione agevolata al sindacato. Strade ha anche definito un decalogo per le aziende, al fine di disciplinare al meglio le fasi del processo produttivo delle traduzioni. Proprio nel settore editoriale è stata av-

viata una collaborazione tra Slc, ReRePre, Strade e Ires Emilia Romagna, per eseguire un'indagine nazionale sulle condizioni dei lavoratori raccogliendo più di mille questionari, al fine di costruire delle campagne comuni sulla base di una conoscenza condivisa dei bisogni.

Uno dei primi passi per riuscire a organizzarsi è proprio quello di conoscere i bisogni dei lavoratori. La pratica dell'inchiesta è molto diffusa tra i professionisti, perché sono spesso degli "invisibili" nei processi produttivi e hanno delle esigenze molto diversificate anche nell'ambito dello stesso settore, a partire dal desiderio di essere autonomi o dipendenti. Hanno iniziato con delle ricerche anche altre reti di professionisti: l'Ana promuove un censimento periodico (il primo è stato subito dopo la fondazione, nel 2006); Errori di Stampa ha promosso un censimento sul precariato romano denunciando i compensi indegni che costringono molti giornalisti sotto la soglia di povertà; Iva sei Partita ha svolto un'indagine per dimostrare la diffusione delle false partita iva (più del 70% secondo i risultati).

LE COALIZIONI E IL RAPPORTO CON IL SINDACATO

Le collaborazioni tra le reti sono frequenti. I rapporti più intensi sono tra le professioni che operano nello stesso processo produttivo, come nel caso della collaborazione tra redattori e traduttori, tra giornalisti e fotoreporter, tra architetti e ingegneri.

Questo tipo di rapporti consentono di avanzare delle riflessioni comuni su uno specifico settore.

Proprio questa capacità di guardare all'insieme del processo produttivo permette di tessere delle relazioni con i sin-

dacati di categoria, che sono andate intensificandosi negli ultimi due anni. Ad esempio, la **Filcams** ha collaborato con Iva sei Partita per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale degli studi professionali nel quale, per la prima volta, sono state inserite tutele e regole per praticanti, partita iva e collaboratori. **Slc**, come visto prima, collabora in maniera continuativa con i redattori e i traduttori. La **Fisac** ha costituito l'Associazione Professionisti Assicurazioni e Credito (A-pac), rivolta a figure come i promotori finanziari, i periti e i produttori assicurativi (circa 200mila addetti nel settore) con l'obiettivo di andare verso la riunificazione dei diritti tra autonomi e dipendenti. O ancora, tra le tante, possiamo citare l'esperienza della **Filea** che si è dotata di un Ufficio Restauro e Archeologia per la difesa dei diritti di queste figure professionali, al fine di includere nel contratto dell'edilizia le loro specificità, per garantire una "libera scelta" della forma contrattuale, una migliore organizzazione del lavoro, un adeguato percorso formativo. Questo ha portato a una maggiore attenzione per le figure professionali altamente qualificate e per le partite iva nella piattaforma per il rinnovo del contratto edile, siglata con Cisl e Uil.

La Cgil a livello confederale è ampiamente impegnata nel tentativo di ricondurre le problematiche specifiche dei professionisti a una visione generale del mondo del lavoro.

Con la presenza di **Nidil** la Cgil ha messo a disposizione uno spazio di incontro e di consulenza per tutti i professionisti che operano in forma autonoma e si è attivata per tutelare coloro che sono vittima di abusi contrattuali.

La Consulta del Lavoro Professionale

della Cgil, attiva dal 2010, cerca di alimentare un confronto permanente tra la Cgil e le associazioni dei professionisti per sostenere l'allargamento della rappresentanza nelle categorie e l'estensione della contrattazione. In breve tempo la Consulta è riuscita a costruire un'ampia partecipazione delle reti autorganizzate e attualmente conta la presenza di 62 associazioni. Oltre a collaborare con le categorie, la Consulta ha cercato di strutturare un programma di indirizzo condiviso con le associazioni per promuovere delle proposte legislative, come nel caso della regolamentazione delle associazioni professionali non riconosciute o per la riforma del sistema previdenziale.

Agenquadri rappresenta i quadri e le alte professionalità – assunte con qualsiasi forma contrattuale – in collaborazione con le categorie sindacali. L'obiettivo è quello di rompere l'isolamento di queste figure che sono spinte alla trattativa individuale, contribuendo all'innovazione della contrattazione e favorendo un dialogo sociale che necessariamente deve interessare anche le figure più qualificate dei cicli produttivi. Lo sportello dell'Agenquadri Lombardia istituito presso la Camera del Lavoro di Milano vuole offrire una tutela individuale collaborando con le categorie e i servizi della Cgil, e questa esperienza si sta diffondendo anche nelle altre regioni, con una prossima apertura nel Lazio. Inoltre, Agenquadri ha costituito Picap, un gruppo di Pronto Intervento per la Contrattazione delle Alte Professionalità che ha lo scopo di supportare le categorie in ogni fase della contrattazione.

Un momento di forte coesione tra le reti e il sindacato si è avuto in occasione delle manifestazioni promosse dal Comitato

de **“Il Nostro Tempo è Adesso”** nel corso del 2011, dove le istanze dei professionisti si sono unite a quelle del precariato diffuso, comportando la definizione di un'ampia piattaforma costruita tra il web, i flash mob e le assemblee. Il sindacato ha giocato un ruolo determinante – attraverso il **Dipartimento Politiche Giovani e la Campagna Giovani NON+ disposti a tutto** – per superare la frammentazione tra i lavoratori, creando una continuità tra le istanze dei professionisti, quelle dei precari e quelle generali del mondo del lavoro.

Altri tentativi di collaborazione tra professionisti sono alimentati da soggetti come **Acta** (Associazione Consulenti Terziario Avanzato) o il **Quinto Stato** (una coalizione di reti di professionisti) che cercano di creare servizi e proposte comuni per i lavoratori del terziario avanzato, con una prospettiva di forte indipendenza.

In particolare, il Quinto Stato ha costruito una proficua collaborazione con i lavoratori dello spettacolo del Teatro Valle Occupato di Roma, per creare delle attività di co-working e, più in generale, per riflettere sul ruolo della cultura nello spazio pubblico, avanzando delle piattaforme per un diverso sviluppo urbano.

PROSPETTIVE DI NUOVO DIALOGO SOCIALE

Le forme di organizzazione e rappresentanza che erano proprie dei professionisti si sono destrutturate e oggi, accanto agli attori tradizionali come gli ordini e i sindacati, si sviluppano sempre di più reti auto-organizzate che vogliono rompere l'isolamento dei professionisti precari, che chiedono tutele e spazi di dialogo sociale più inclusivi dove esprimersi.

Le preoccupazioni dei professionisti autonomi investono ogni aspetto del lavoro

ro. Vogliono avere libertà di scelta nel contratto, compensi equi, regolamentare i tempi di pagamento, definire l'organizzazione del lavoro, disciplinare l'accesso alla professione, salvaguardare il futuro previdenziale, accedere a una formazione permanente, al credito, a sostegni e tutele in caso di malattia, infortunio, maternità, disoccupazione.

Inoltre, i professionisti chiedono un riconoscimento del proprio mestiere e delle proprie qualifiche, per valorizzare il loro ruolo nel processo produttivo ma anche il loro ruolo sociale, prestando attenzione a temi quali la libertà d'informazione, l'edilizia sostenibile, la valorizzazione del patrimonio artistico e culturale, la tutela della salute, la responsabilità sociale delle imprese e così via.

A questi bisogni si accompagna la necessità di costruire nuove modalità di negoziazione, per riequilibrare i rapporti di forza dentro e fuori i luoghi di lavoro, operando con due obiettivi complementari: lottare contro il falso lavoro autonomo e, al tempo stesso, valorizzare il più possibile il lavoro autonomo dandogli tutela e rappresentanza, per ricomporre il mondo del lavoro ed evitare il dumping contrattuale.

Come mostra la ricerca dell'Ires, le richieste dei professionisti sono rivolte ad un ampio ventaglio di soggetti: il legislatore (22%), le associazioni (13,5%), l'azione congiunta di sindacato e associazioni (15%), gli ordini (29%), la contrattazione collettiva (8%). La maggior parte delle richieste riguarda compiti che, nel nostro Paese, sono propri del sindacato e che necessitano di un'estensione della rappresentanza, intesa sia come inclusione nella contrattazione sindacale dei bisogni dei professionisti, sia come un al-

largamento del dialogo sociale attraverso il coinvolgimento di tutti gli attori interessati, costruendo spazi sempre più democratici di confronto. Allo stesso modo, il sindacato potrebbe favorire la collaborazione con i professionisti per favorire l'estensione dei servizi.

Come abbiamo visto, l'auto-organizzazione su base professionale rimane una pratica inevitabile, poiché l'identificazione nel mestiere resta lo strumento più forte per costruire le mobilitazioni. Eppure, l'auto-organizzazione si accompagna a una collaborazione con gli altri attori, in un processo di continue alleanze e contaminazioni, al fine di salvaguardare le specificità professionali ma anche di costruire delle lotte generali, che riguardano l'insieme di un ciclo produttivo, un settore, un territorio, finanche i diritti di tutti i lavoratori al di là della tipologia contrattuale con cui operano.

Il sindacato gioca un ruolo fondamentale in questi processi. I percorsi dei professionisti si intrecciano con quelli del sindacato generale, perché le tutele e i diritti che chiedono sono a rischio per tutti i lavoratori. E perché i problemi dei professionisti interessano il modello di sviluppo nella sua complessità, considerando la qualità del lavoro nel dispiegarsi dei processi produttivi e nel rapporto con lo spazio pubblico. L'innovazione del dialogo sociale è già in atto e deve essere favorita per costruire dei percorsi di negoziazione sempre più inclusivi e democratici, capaci di creare relazioni continue, piattaforme e spazi comuni tra reti, associazioni, istituzioni e sindacato, favorendo la ricomposizione del mondo del lavoro partendo dall'affermazione di diritti fondamentali per tutti lavoratori.

Fermare la svendita dei praticanti e dei collaboratori degli studi professionali: la campagna “conilcontratto.it”

ALESSIO DI LABIO

Filcams Cgil

IL CONTESTO

La campagna conilcontratto.it nasce a seguito del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale (Ccnl) degli studi professionali stipulato tra Confprofessioni e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil. Ha lo scopo di informare i lavoratori sui contenuti del nuovo Ccnl e di far sì che ci sia la partecipazione dei diretti interessati alla trattativa in corso.

La sinergia delle competenze di Nidil Cgil, Giovani NON+ disposti a tutto-Cgil, Filcams Cgil e la collaborazione con associazioni di partite Iva, praticanti e giovani avvocati è parte fondamentale di questa esperienza. Iva sei partita è una as-

mente libera. L'associazione Sesto Piano invece si pone l'obiettivo di denunciare la condizione di precarietà e sfruttamento dei giovani avvocati e praticanti che tentano di accedere alla professione.

Uno studio dell'Università La Sapienza del 2011 ha rilevato che i lavoratori atipici subordinati e parasubordinati sono più di 5,5 milioni e che circa il 45% di questi guadagna meno di 15.000 € l'anno. Il ricorso all'aiuto dei genitori diviene una forma di ammortizzatore sociale indispensabile: solamente la metà (il 46,2%) non ha degli aiuti mentre il 35,1% li ha qualche volta e uno su cinque (18,1%) spesso.

	<10.000	10.000-15.000	15.000-20.000	20.000-30.000	>30.000	Non indica	Totale
Area giuridica	30,9	12,2	13,7	20,9	19,4	2,9	100
Area economica	11,0	18,0	13,0	30,0	24,4	4,0	100
Area gestionale amministrativa	12,8	23,1	18,8	22,2	22,2	0,9	100
Area tecnica	19,0	21,4	16,7	19,9	21,3	1,7	100
Area socio-sanitaria e assistenziale	21,9	17,2	23,4	14,1	20,3	3,1	100
Cultura e spettacolo	40,8	23,7	11,8	9,2	10,5	3,9	100
Informazione ed editoria	35,4	24,2	17,2	14,1	5,1	4,0	100
Interpreti e traduttori	26,0	24,1	19,4	15,0	10,8	4,7	100
Docenti ed educatori	35,5	32,3	16,1	3,2	3,2	9,7	100
Ricercatori non specificati	26,3	26,3	5,3	21,1	21,1	0,0	100
Operai e artigiani	30,0	20,0	20,0	30,0	0,0	0,0	100
Media	23,0	21,6	17,0	18,5	17,2	2,9	100

soviazione di architetti ed ingegneri che lavorano a partita iva, un movimento eterogeneo all'interno del quale alcuni chiedono di veder riconosciuta la propria condizione di lavoro di fatto subordinato, altri di poter accedere a una professione real-

La maggior parte di questi professionisti lavora per più committenti e non si può considerare un lavoratore dipendente, ne vuole esserlo. Anzi, il 65,8 % si considera un lavoratore autonomo con scarse tutele, ritiene che sia fondamentale avere

garanzie di tutela in casi di malattia e infortunio o maternità, ma al contempo vuole difendere l'autonomia della professione. Se quindi è innegabile che sia molto diffuso l'abuso di rapporti di lavoro atipici che nascondono rapporti di lavoro dipendente è altrettanto vero che in alcuni settori, sicuramente in quello degli studi professionali, l'autonomia professionale sia un condizione irrinunciabile.

Allo stesso modo il praticantato e il tirocinio sono tappe fondamentali del percorso formativo per poter esercitare la professione. Il rischio però è che per praticanti e tirocinanti si vada oltre l'abuso e la mancanza di tutele, basta guardare la recente reintroduzione nella riforma forense del praticantato gratuito, un provvedimento anacronistico e perfino in contraddizione con quanto previsto dalla recente riforma Fornero. I neolaureati che tentano di inserirsi nel mondo del lavoro sono costretti a prestare attività gratuita, senza diritti, tutele e welfare, oltre che chiamati a svolgere prevalentemente mansioni dequalificanti.

Nelle esperienze esistenti la contrattazione ha ottenuto preziose stabilizzazioni in singoli contesti lavorativi che, pur considerate un importante risultato e un obiettivo da continuare a perseguire, non sono riuscite, in assenza di una più larga regolamentazione e protezione sociale dei lavoratori non dipendenti, ad offrire la possibilità di migliorare le tutele collettive o individuali esistenti. Insomma, l'assenza diffusa di una regolamentazione collettiva indebolisce e rende molto difficile l'allargamento della rappresentanza tra i lavoratori precari o atipici e tra i professionisti. Allo stesso modo la debolezza di rappresentanza rende più difficile l'azione collettiva.

LA CONTRATTAZIONE

Nell'ultimo rinnovo del Ccnl degli studi professionali le organizzazioni sindacali hanno preteso e ottenuto un demando a contrattare diritti collettivi anche per praticanti, tirocinanti, partite iva e collaboratori, finora non contemplati dal contratto. L'obiettivo è quello di dare un'identità contrattuale, quindi collettiva, alla moltitudine di figure atipiche che operano in questo settore. Una nuova strategia contrattuale inclusiva, finalizzata all'estensione di tutele e diritti universali anche a lavoratrici e lavoratori non dipendenti, in coerenza con la proposta che la Cgil ha portato avanti con la Consulta delle professioni.

Un primo obiettivo è condividere con le controparti strumenti di contrasto all'abuso del lavoro autonomo. Per i "veri autonomi" non titolari di studio, dovranno essere individuate tutele e diritti oggi non riconosciuti. Si cercherà inoltre di contrattare forme di equo compenso ai praticanti di studio utilizzando anche l'istituto dell'apprendistato, prendendo come riferimento il salario previsto per il livello di "quadro". Per le collaborazioni e le altre forme di lavoro atipico si rivendica il riconoscimento dei diritti fondamentali previsti per i lavoratori dipendenti e forme di retribuzione adeguate alla professionalità. Per tutti si vorrebbe estendere il welfare contrattuale come l'assistenza sanitaria integrativa.

LA CAMPAGNA CONILCONTRATTO.IT

In supporto alla trattativa è stata avviata la campagna conilcontratto.it il cui fulcro è il sito. In rete il sindacato organizza la rappresentanza sperimentando un luogo diverso. Questo risponde all'esigenza di incontrare persone che hanno una di-

mensione lavorativa individuale e sono difficilmente intercettabili attraverso gli strumenti classici a disposizione della Cgil. Il sito, oltre a dare aggiornamenti sulla trattativa in corso e a fornire riferimenti contrattuali e di legge, è lo strumento attraverso il quale le lavoratrici ed i lavoratori possono denunciare la propria situazione individuale, porre interrogativi e fare proposte. La campagna viene inoltre promossa attraverso i social network. Si sono svolti, e si continueranno a programmare, incontri sui territori con le associazioni studentesche e le lavoratrici ed i lavoratori del settore, un'occasione di fare vere e proprie assemblee. Il rapporto sul territorio è indispensabile visto che alcuni risultati potrebbero essere ottenuti pro-

prio a questo livello: il Ccnl demanda alla contrattazione regionale un importante ruolo di ampliamento di diritti e tutele; inoltre molte competenze sono delle regioni (di recente la regione toscana ha approvato una legge che stabilisce la retribuzione minima di 500 € per tirocinanti praticanti). In questa direzione sono stati finanziati appositi progetti finalizzati alla costruzione di una struttura di competenze e luoghi per organizzare la rappresentanza di questi lavoratori.

Il lavoro fin qui svolto ha arricchito l'esperienza di tutti gli attori coinvolti ed evidentemente è solo parte iniziale di un progetto che dovrà continuare oltre i primi risultati contrattuali, anche attraverso l'implementazione della campagna.

La truffa dell'associazione in partecipazione: la campagna "dissociati"

DARIA BANCHIERI* e ROBERTO D'ANDREA**

Filcams Cgil* *Nidil Cgil*

Tra le tipologie contrattuali di cui la Cgil ha chiesto l'abolizione c'è quella del contratto di associazione in partecipazione. Una tipologia ad elevato rischio di precarietà, che formalmente rende i lavoratori soci dell'azienda presso la quale operano, ma che di fatto rappresenta uno strumento di elusione sostanziale di lavoro dipendente, col quale numerosi esercizi commerciali hanno evitato per anni di assumere commesse e commessi secondo quanto previsto dal Ccnl.

L'utilizzo di questa forma contrattuale si traduce per le aziende in un notevole risparmio sul costo del lavoro, e per i lavo-

ratori significa retribuzioni sotto ai minimi tabellari, incertezze di reddito, totale mancanza di tutele e ammortizzatori sociali in caso di licenziamento.

COME FUNZIONA L'ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Il contratto di associazione in partecipazione, disciplinato dall'articolo 2549 del codice civile, stabilisce infatti che l'associante (imprenditore) attribuisca all'associato (lavoratore) una partecipazione agli utili dell'azienda. L'associato può dare sia un apporto di carattere economico, sia un apporto di lavoro, come accade nella quasi totalità dei casi.

La normativa dice che laddove il contratto non specifichi la quota di utili spettanti all'associato, essa deve essere calcolata in proporzione al valore dell'apporto dato dall'associato rispetto al valore dell'impresa. Il calcolo è effettuato sulla base dei criteri di valutazione del bilancio dell'impresa.

È facile dunque, per le imprese che adottano questa tipologia contrattuale, risparmiare sul costo del lavoro e comprimere i salari.

L'associante ha diritto ad essere informato sull'andamento dell'azienda e ad esercitare i controlli. L'associato ha diritto al rendiconto periodico della gestione dell'impresa. In teoria. Questo però non avviene mai nella pratica: di fatto ciò che si verifica è che al lavoratore viene dato uno stipendio fisso a discrezione del datore di lavoro, con il rischio che questo diminuisca in qualsiasi momento con la scusa del calo dei risultati aziendali. Fra i vari lavoratori (più spesso lavoratrici) che si sono rivolti alla Cgil si sono registrati casi in cui, a causa di furti ai negozi, agli associati veniva comunicato un "saldo negativo" con relativa richiesta di partecipazione alle perdite.

In aggiunta il costo dei contributi previdenziali, per il datore di lavoro, è ancora più basso di quello previsto per i collaboratori a progetto: infatti esso è ripartito in misura del 55% a carico dell'azienda e del 45% a carico del lavoratore. Ed è di conseguenza più alto per il lavoratore.

LA NASCITA DELLA CAMPAGNA "DISSOCIATI!": PRESENZA NELLE STRADE E SUL WEB

Una delle forme, insomma, peggiori fra i contratti "atipici": molteplici sono state, infatti, le richieste di tutela giunte alle sedi di Nidil, della Filcams e agli Uffici Vertenze della Cgil. Da qui l'idea delle due strutture di lanciare una iniziativa

specificata di contrasto agli abusi dell'associazione in partecipazione, in coordinamento con la campagna "Giovani NON+ disposti a tutto".

La campagna è nata con un triplice obiettivo: quello di informare quanti più lavoratori possibili sulle insidie che si nascondono dietro a questo tipo di contratto, quello di raccogliere segnalazioni da parte dei lavoratori allo scopo di dar vita a confronti aziendali volti a guadagnare la corretta applicazione dei contratti nazionali e quello di rafforzare la richiesta, nei confronti della politica, di intervento normativo su questa tipologia.

Di conseguenza la campagna, lanciata con una conferenza stampa l'11 novembre 2011 dai due segretari generali di Filcams e Nidil, Franco Martini e Filomena Trizio, si è strutturata su due fronti: quello mediatico e quello territoriale.

Per circa un mese, a ridosso delle festività natalizie, presidi si sono tenuti nei centri commerciali e nelle vie dello shopping di tutta Italia: in tali occasioni veniva consegnato il materiale informativo della campagna a lavoratori e avventori dei negozi. La presenza fisica in particolare nei centri commerciali si è rivelata strategica ma al tempo stesso complessa, dal momento che ci si scontra con l'impossibilità di tenere iniziative negli spazi antistanti – vista la natura privata delle intere aree – la difficoltà di individuare accessi pubblici (a molti di questi luoghi si accede direttamente da rampe stradali o autostradali), l'ampiezza e la dispersività degli spazi.

Il decentramento degli spazi commerciali dai centri storici ai centri commerciali (tendenza che ora si sta invertendo) ha creato dei siti che l'antropologo francese Marc Augé definisce 'non-luoghi', in cui la sfida per il sindacato è ancora più diffi-

cile: siamo in grado di entrare in relazione, informare, rappresentare e tutelare chi lavora in queste realtà? Luoghi spesso difficilmente raggiungibili, infinitamente grandi ma costituiti da imprese piccolissime, in cui i lavoratori dipendono da decine di imprese diverse, pur lavorando tutti nello stesso posto: l'associazione in partecipazione viene imposta infatti alle commesse dei franchisee dell'abbigliamento ma anche ai baristi, viene usata nei negozi di accessori ma talvolta anche nella ristorazione.

La presenza diretta nei centri commerciali e nelle vie delle città che hanno una forte presenza di attività commerciali è di certo stata utile a incontrare chi fino ad oggi non è riuscito a trovare il sindacato: un vero e proprio "investimento", per affermare diritti e avviare percorsi di contrattazione.

Un investimento che ha però dato i suoi frutti grazie alla presenza contemporanea della campagna su internet. Contemporaneamente alle iniziative "fisiche" è stato infatti lanciato il sito www.dissociati.it, uno spazio web che, oltre a contenere notizie, riferimenti normativi e aggiornamenti sull'associazione in partecipazione e sulla campagna del sindacato, offre la possibilità di inviare una segnalazione, anche in forma anonima, di aziende che abusano di tale contratto.

In pochi mesi sono state centinaia le segnalazioni giunte al sito, e si è venuta così a comporre una sorta di "black list" di aziende, che sono state poi contattate dal sindacato per chiedere una verifica a fronte delle informazioni sull'utilizzo improprio del contratto di associazione in partecipazione.

La maggior parte di segnalazioni è stata fatta da lavoratori di grandi catene del com-

mercio, in particolare dei settori dell'abbigliamento e dell'arredamento, spesso impiegati in punti vendita in franchising.

La campagna è proseguita nei mesi successivi, e forte della buona risonanza mediatica ottenuta, ha contribuito a squarciare il velo sulle trappole dell'associazione in partecipazione, fino a quel momento fenomeno sconosciuto ai più, nonostante riguardasse oltre 50 mila persone in tutta Italia.

LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO, NESSUNA PORTATA ANTIELUSIVA PER GLI ASSOCIATI

Il disegno di legge del consiglio dei ministri del governo Monti, che aveva appena cominciato a mettere mano alla riforma del mercato del lavoro, ipotizzava in un primo momento la possibilità di abolire tout-court l'associazione in partecipazione, mantenendola in essere solo per i coniugi o i familiari di primo grado. Durante il successivo passaggio parlamentare il testo di legge ha subito ulteriori peggioramenti, a causa di emendamenti bipartisan, che hanno invece tenuto in vita l'istituto, ponendo solamente alcune limitazioni al suo utilizzo che di fatto lasciano inalterata la possibilità per le aziende di abusare di questa tipologia contrattuale.

Nello specifico è ancora insufficiente, dal punto di vista normativo, il limite che è stato posto a tre unità per "attività", senza specificare se per attività si intenda l'azienda, o il negozio o punto vendita. Lasciando quindi la possibilità di utilizzare esclusivamente questa tipologia, in considerazione della dimensione media dei negozi, della molteplicità delle ragioni sociali, dell'utilizzo del franchising. Se poi consideriamo la previsione, contenuta

nella l. 92/2012, che dal computo dei tre, oltre ai familiari, vanno esclusi anche i rapporti di lavoro certificati alla data di entrata in vigore della legge, è chiaro che la portata antielusiva di questa normativa è pressoché nulla.

LE SINERGIE NELL'ORGANIZZAZIONE

In poco più di un anno, la campagna dissociati.it è riuscita a metterci in contatto e ad iscrivere centinaia di lavoratori di aziende che prima non erano sindacalizzate, e soprattutto ad avviare trattative con alcune di queste, fino ad ottenere in alcuni casi la trasformazione dei rapporti di lavoro da associato a dipendente a tempo indeterminato. Ciò è stato realizzabile attraverso un uso consapevole e strategico di internet, dei media diretti e indiretti evitando accuratamente quell'odiosa spettacolarizzazione del precariato che è in voga ultimamente.

Questo percorso è stato possibile soprattutto attraverso il costante e continuo coordinamento (fino ad essere a volte quotidiano) fra Nidil e Filcams nazionali. E successivamente, a seguito della proiezione sul territorio degli effetti degli accordi nazionali sottoscritti, questo coordinamento si sta rafforzando anche in molte Camere del Lavoro.

NO, NON SEI SU "SCHERZIA A PARTE"

Quest'approccio diretto nei confronti di chi non era mai entrato in contatto col sindacato, o che quando lo aveva fatto non aveva trovato risposte adeguate, è stato utile non solo alla diffusione della consapevolezza e del ruolo dell'organizzazione sindacale, ma in particolare ha ridato ai lavoratori che abbiamo organizzato il senso che "si può fare", che non tutto è perduto, che insieme ci si difende meglio,

che il sindacato non è una costola di un qualche ente previdenziale che cala dall'alto, ma sei tu che ti organizzi coi tuoi colleghi.

In alcuni tavoli aperti a seguito delle segnalazioni giunte alle strutture, una delle prime cose che abbiamo ottenuto è stata l'agibilità sindacale. Ciò per consentirci di entrare o ri-entrare nei luoghi di lavoro, per costruire il percorso con chi ce lo aveva sollecitato. E questo è avvenuto anche nelle catene che hanno più punti vendita, con la conseguenza che alcuni lavoratori - altri da quelli che ci avevano contattato - hanno ricevuto visite da parte dei nostri funzionari quando ancora non era a tutti noto il percorso che si stava delineando. In una di queste visite ai negozi dopo un primo imbarazzo una lavoratrice, alla notizia dell'avvio del percorso di stabilizzazione ha commentato, un po' incredula inizialmente, "Che? Davvero? Ma che stiamo su scherzi a parte?".

E non solo non era uno scherzo, ma in quel centro commerciale il passaparola ha fatto sì che si siano rivolte alla Cgil anche le lavoratrici di altre vetrine.

IL NOSTRO RUOLO

Proprio oggi che al sindacato è negato un ruolo autonomo, fondato sulla rappresentanza, sulla contrattazione e sulla sua verifica democratica (come abbiamo fatto ad esempio negli accordi di stabilizzazione degli associati, che votano le ipotesi di accordo), proprio oggi che le altre confederazioni scelgono spesso un modello di pura cogestione basata sugli enti bilaterali, abbiamo tentato di declinare quella scelta strategica dell'unificazione del lavoro che citavamo nell'ultimo congresso della Cgil. La diminuzione complessiva dei salari, dei diritti e delle tutele indebolisce oggi

tutti i lavoratori, dipendenti o atipici. Ciò è stato possibile col sommarsi di progressivi provvedimenti e norme che hanno spezzettato il mondo del lavoro e reso più difficile per i lavoratori tutelarsi dentro e fuori il rapporto di lavoro: un vero e proprio imbarbarimento delle condizioni.

Questa legislazione contraria al mondo del lavoro è stata lo strumento attraverso il quale è stata data la possibilità al sistema economico italiano di basare la competizione e la concorrenza sulla riduzione

del costo del lavoro. Con la riduzione delle tutele, anche attraverso l'elusione del lavoro dipendente.

La legge va modificata e nel frattempo stiamo tentando di ottenere risultati concreti con la contrattazione, anche attraverso la campagna contrattuale che abbiamo messo in piedi.

Lo spostamento del rischio d'impresa dai lavoratori precari alle aziende è anche lo strumento attraverso il quale spingere sulla qualificazione del lavoro, per qualificare indirettamente l'intero sistema.

Lottare contro il caporalato, nel territorio: il "sindacato di strada" e la campagna "Invisibili"

ROBERTO IOVINO * e YVAN SAGNET **

* *Ufficio legalità Cgil*

** *Coordinatore della campagna Invisibili delle campagne di raccolta* - Flai Cgil

Sono invisibili, ma basta girare tra le principali campagne di raccolta del nostro paese per vedere e toccare con mano le loro condizioni di vita e di lavoro. Sono molto giovani, ma basta parlare con loro per capire che hanno mille storie da raccontare. Uomini e donne disposti a tutto pur di cambiare il proprio destino: disposti a perdere la vita nella rischiosa traversata continentale, a fidarsi di perfetti sconosciuti che in cambio di migliaia di euro promettono loro la sicurezza di un tetto e di un lavoro una volta arrivati in Europa. Da questo mercato delle illusioni parte il ricatto del caporalato cui sono sottoposti in Italia circa quattrocentomila⁹ lavoratori e lavoratrici stranieri – provenienti prevalentemente dall'Africa e dall'est europeo – impegnati ogni anno nelle diverse stagionalità di raccolta agri-

cola. Principalmente a loro si rivolge Gli invisibili nelle campagne di raccolta, campagna biennale promossa dalla Flai che sta attraversando i principali distretti agricoli del nostro paese, da nord a sud. Una campagna contro il caporalato, lo sfruttamento e il lavoro nero, che si pone l'ambizione di raggiungere due obiettivi fondamentali: da un lato la sindacalizzazione dei lavoratori stranieri in agricoltura, dall'altro l'impegno per la riaffermazione della legalità nel mondo del lavoro come presupposto per il pieno riconoscimento dei diritti sindacali e di cittadinanza.

La fisionomia dello sfruttamento dei caporali è ormai noto, spesso è oltre la riduzione in schiavitù: irregolarità contrattuale, lavoro nero o grigio, lavoro a cottimo, trattenuta del 50% della retribuzione. Poi

ci sono le vere e proprie tasse del caporale che riducono al minimo il guadagno del lavoratore: cinque euro per il trasporto, altrettanti per un panino e l'acqua.

GLI OBIETTIVI DELLA CAMPAGNA

Organizzare i disorganizzati, nel caso del settore agricolo, significa prima di tutto rendere visibili gli invisibili. Per questo la campagna si avvale di uno strumento fondamentale di azione sul campo, una pratica allo stesso tempo innovativa quanto antica, il sindacato di strada. I luoghi d'intervento sono gli stessi presidiati dai caporali: le piazze dove si tiene il mercato delle braccia alle cinque del mattino e i ghetti che ospitano migliaia di lavoratori stranieri nelle raccolte intensive stagionali. Purtroppo oggi le campagne italiane non sono molto diverse da quelle di un secolo fa, la mobilità è molto limitata, come anche l'approvvigionamento dei viveri più elementari. Esempio in questo senso è la lezione Di Vittorio, prezioso spunto per l'attualità dei giorni nostri, che in una lettera¹⁰ al Corriere delle Puglie del 1914 definì il lavoro agricolo come strutturalmente migrante. Secondo Di Vittorio di conseguenza anche il sindacato doveva – ieri come oggi – organizzarsi in modo tale da intercettare la Transumanza dei lavoratori agricoli che seguono il flusso delle raccolte stagionali. Anche a questo servono i diversi Camper dei diritti disseminati sui territori interessati dalla campagna, con l'obiettivo di costituire un presidio sindacale mobile capace di essere punto di riferimento sistematico per i lavoratori e le lavoratrici delle campagne di

raccolta. Tutto ciò con l'obiettivo di informare i lavoratori sulle previsioni normative dei contratti agricoli, sui loro diritti sindacali e sulla retribuzione prevista. Una volta costruito poi un rapporto di fiducia con i lavoratori, l'obiettivo è di renderli pienamente consapevoli che il caporalato è un reato penale, che è possibile denunciare, ottenere un permesso di soggiorno in caso di sfruttamento, fare una vertenza per ottenere una giusta retribuzione. La campagna Gli invisibili nelle campagne è mirata dunque a proporre un intervento intensivo e mirato sui territori, con l'obiettivo di consolidare la necessità di interventi sistematici per combattere il caporalato e il lavoro nero in agricoltura, entrambi fenomeni favoriti dal processo di deregolamentazione del mercato del lavoro e da una contestuale infiltrazione nella sua gestione di organizzazioni paramafiose e schiavistiche. Ciò è aggravato da contesti produttivi, istituzionali e territoriali fortemente predisposti e tolleranti in merito tali fenomeni. Sarebbe sbagliato pensare che imprenditori, amministratori locali e operatori del settore non siano a conoscenza del caporalato, della fatiscenza degli alloggi in cui vivono migliaia di lavoratori, dell'intreccio che negli ultimi anni è cresciuto tra malaffare mafioso e gestione illecita della manodopera. Sono tutti fenomeni, seppur deplorabili, che hanno visto complicità, silenzi omertosi e complicità.

LE FASI DELLA CAMPAGNA

Diverse sono le fasi di cui la campagna si compone: in primis un'azione di solidarietà e assistenza ai lavoratori maggior-

⁹ Vd. Agromafie e Caporalato. Primo rapporto (2012) - Parte II - Il ciclo del lavoro agroalimentare. Mappe dei territori a rischio caporalato e sfruttamento lavorativo. - A cura dell'Osservatorio Placido Rizzotto - Flai Cgil

¹⁰ Inserita nella raccolta "Le strade del lavoro", a cura di Michele Colucci, Donzelli Editore (2012)

mente in difficoltà, costretti a vivere in condizioni fatiscenti e ai limiti della riduzione in schiavitù. Come nel caso dei ghetti organizzati lontani dai centri urbani, vere e proprie baraccopoli che ospitano migliaia di persone. Sono proprio i ghetti a essere il centro dello sfruttamento lavorativo e esistenziale. È lì che i caporali organizzano le squadre, è lì che è possibile comprare l'acqua e il mangiare, salire su una carretta che ti porterà nelle campagne per la raccolta. Semplicemente sono i luoghi del collocamento illegale, se non sei lì non troverai lavoro. Per capire la condizione disumana dei ghetti basta fare riferimento, sono a titolo esemplificativo, alle condizioni delle donne: all'occorrenza braccianti e in altri momenti corpi da inserire nel giro dello sfruttamento della prostituzione.

Proprio in questi contesti ai limiti del rispetto della dignità umana agisce il sindacato. Attraverso il camper e l'azione diretta dei sindacalisti prova a far sentire la propria presenza, incentivando percorsi di riscatto attraverso la solidarietà e la riaffermazione della legalità. Tutto ciò, però, deve fare i conti con la follia rappresentata dalle leggi italiane sull'immigrazione. Molti lavoratori sono migranti irregolari, sprovvisti di permesso di soggiorno, l'eventuale emersione potrebbe corrispondere alla denuncia da parte delle autorità, l'arresto per reato di clandestinità e la conseguente detenzione in un CIE in vista del probabile rimpatrio. Anche per questo motivo la presenza del sindacato inizialmente è vista con sospetto da molti lavoratori. Solo con una lenta azione d'intermediazione e sensibilizzazione è possibile costruire un rapporto di fiducia, attraverso l'utilizzo di vario materiale informativo e di propaganda rigorosamente multilin-

gue. Spesso poi s'incontrano lavoratrici e lavoratori che sono entrati in contatto con il sindacato già in passato, in qualche altra raccolta stagionale. Proprio questi ultimi spesso e volentieri diventano punti di riferimento per il processo mediazione linguistica e di incontro tra le diverse comunità presenti.

La seconda fase della campagna è invece tesa all'organizzazione dei lavoratori nel sindacato attraverso assemblee e momenti di confronto. Convocare assemblee per parlare dei problemi legati al caporalato e allo sfruttamento lavorativo è dunque uno dei principali obiettivi della campagna. Proprio attraverso un'assemblea è possibile cominciare quel difficile percorso di emersione dall'invisibilità, nonostante l'omertà spesso sia l'atteggiamento prevalente. Ciò può capitare soprattutto quando nelle assemblee sono mimetizzati proprio i caporali etnici, presenti con l'obiettivo di intimorire i lavoratori. I contenuti del confronto possono sembrare scontati, ma destano sempre reazioni di stupore tra gli interlocutori. In particolare quando si toccano temi come il legame tra un regolare contratto di lavoro e il rilascio del permesso di soggiorno, oppure quando si fa riferimento all'esistenza dell'istituto della disoccupazione agricola e su quali siano i requisiti per accedervi.

I PRIMI RISULTATI

Un percorso del genere, improntato su questi due pilastri – da un lato la sensibilizzazione dall'altro l'organizzazione dei lavoratori attraverso il sindacato – ha portato in questi ultimi due anni diversi risultati. In primis moltissimi lavoratori hanno trovato nel sindacato una sponda e un punto di riferimento per l'affermazione dei propri diritti attraverso il ripri-

stino della legalità. Non è un caso, quindi, che la Flai e la Cgil si siano costituite parte civile in numerosi e importanti processi penali, come ad esempio nel processo Sabr a Lecce e nel processo Dacia a Taranto. Processi che hanno visto il sindacato svolgere un fondamentale ruolo di ponte tra i lavoratori, le forze dell'ordine e la magistratura inquirente. Numerosi poi sono anche i casi in cui il sindacato agisce lontano dai riflettori, agevolando il percorso di denuncia e di riscatto dei lavoratori: succede tuttora a Corigliano Calabro e nel distretto della Sibaritide, a Latina e nell'Agro Pontino, a Castelnuovo Scivia in provincia di Alessandria, a Cesena e nel distretto romagnolo. Tutti esempi di territori in cui il sindacato ha sostenuto le denunce di numerosi lavoratori che molto probabilmente porteranno a importanti condanne per riduzione in schiavitù, sfruttamento lavorativo, associazione a delinquere, truffa e caporalato.

Gli Invisibili è stata anche un'ampia campagna di conoscenza e approfondimento delle nuove forme di sfruttamento e di caporalato, fenomeni entrambi in fortissima espansione negli anni della crisi. L'organizzazione di un tour biennale con l'obiettivo di presidiare i principali epicentri coinvolti dall'impiego di lavoratori stranieri nelle raccolte agricole, ha permesso di raccogliere informazioni inedite e di rendere maggiormente consapevoli le stesse strutture sindacali. Un approccio all'insegna dell'osservazione dinamica, i cui esiti sono stati raccolti nel primo rapporto Agromafie e Caporalato redatto dall'Osservatorio Placido Rizzotto. L'indagi-

ne, attraverso apposite mappe degli epicentri dello sfruttamento e del caporalato, mostra con chiarezza l'esistenza di un flusso continuo di lavoratori oggetto di una sorta di sfruttamento senza soluzione di continuità. Proprio questo flusso sarà alla base delle future tappe estive de Gli Invisibili. Nel frattempo la lunga azione proposta dal sindacato negli ultimi anni ha portato a diverse e positive modifiche legislative. Grazie alla lunga campagna No Cap e le tante iniziative promosse sul tema¹¹, con il sostegno decisivo del primo sciopero dei braccianti stranieri a Nardò nell'Agosto 2011, il caporalato è finalmente diventato reato penale. Inoltre recentemente è stata ratificata dal parlamento italiano la direttiva UE n.52/2009¹², che permette oggi di garantire una premialità – cioè la concessione di un permesso di soggiorno temporaneo – per i migranti irregolari che denunciano fenomeni di sfruttamento.

NUOVE BATTAGLIE

La Flai, però, ha deciso di rilanciare la propria azione aggredendo un tema fondamentale: il ruolo del pubblico nell'intreccio tra domanda e offerta nel mercato del lavoro. I progressivi processi di deregolamentazione degli ultimi decenni, hanno fortemente incentivato irregolarità e illegalità nel settore. Il venir meno del ruolo del pubblico ha rafforzato chi ha fatto diventare l'intermediazione illecita di manodopera un business da milioni di euro. Anche per questo, contro i fenomeni del lavoro nero e del caporalato, il sindacato in questi mesi ha speri-

¹¹ Promossa da Flai e Fillea ha proposto l'introduzione del reato di caporalato nel nostro codice penale. Introduzione avvenuta con il Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, che ha introdotto l'art 603 bis nel C.P.

¹² Decreto Legislativo n.109/2012

mentato diverse soluzioni deterrenti. Come, ad esempio, le liste di prenotazione attive nella provincia di Lecce, un'esperienza mirata a incentivare la costruzione di liste pubbliche e trasparenti (un'esperienza non nuova ma sicuramente non superata) di lavoratori e lavoratrici disponibili a un regolare impiego nella raccolta stagionale. Le liste, costruite attraverso una sinergia tra mondo dell'imprenditoria, centri per l'impiego e sindacato, garantiscono l'accesso a incentivi fiscali diretti agli imprenditori che selezionano la manodopera attraverso questo meccanismo. Queste sperimentazioni hanno riproposto con forza l'esigenza di una maggiore centralità del pubblico per garantire e certificare un controllo di legalità che in questi anni è venuto meno. In questo contesto si inserisce la recente presentazione da parte della Flai di una proposta organica tesa a rilanciare il ruolo del collocamento pubblico in agricoltura, per arginare il caporalato e le nuove forme di sfruttamento.

Più in generale è innegabile che in questi ultimi anni il sindacato abbia fatto notevoli passi in avanti nell'organizzazione dei lavoratori stranieri in agricoltura, processo di cui la campagna *Gli invisibili* nelle campagne di raccolta ne è sicuramente uno degli esempi più efficaci. Questo percorso è stato possibile anche grazie a una sinergia tra il sindacato e una folta rete di operatori, quali magistrati, rappresentanti delle istituzioni, delle forze dell'ordine e della società civile impegnata nel settore dell'accoglienza e nella promozione sociale della legalità. Molto è ancora da fare, il percorso verso la piena organizzazione e sindacalizzazione di chi, nel settore agricolo ma non solo, è vittima di sfruttamento e nuova schiavitù è ancora lungo.

Questo nuovo scenario, che vede numerosi – seppur parziali – risultati ottenuti, ci consegna un quadro incoraggiante per proseguire e vincere questa battaglia. Servirà la capacità di mantenere questo fronte d'impegno in cima all'agenda d'azione sindacale quotidiana, con l'obiettivo di rendere sistematiche le tante sperimentazioni attuate in questi anni, e porle a fondamento di un'idea di sindacato che si proietta nel nuovo millennio con la capacità di confrontarsi con la modernità e le sue lampanti contraddizioni.

Riattivare il territorio

Il lavoro di educatore, il mestiere del sindacato

CARLO ANTONICELLI

Collaboratore CdLT Roma Centro Ovest Litoranea

Il progetto *Giovani e Lavoro* è stato sviluppato dal gruppo giovani della Cdlt Cgil ex Roma Ovest, in collaborazione con Katia Scannavini (ricercatrice presso la facoltà di Scienze della Comunicazione “La Sapienza”), Viviana Peri e Simona Cervellini della stessa Cdlt, insieme ad Flc, segnatamente alle persone di Luigi Celidonio e Serena Di Giacinto. Infine promosso grazie al meritorio aiuto di Giulietta Ottaviano dell’associazione Proteo FareSapere. Il progetto ha avuto durata biennale, dal 2008 al 2010.

Con il progetto *Giovani e Lavoro* abbiamo sperimentato un intervento di empowerment che aveva tre obiettivi:

1. Trasferire conoscenze agli studenti al fine di orientarsi e avere migliori strumenti critici per comprendere l’universo lavorativo che li circonda;
2. Ascoltare e instaurare un dialogo con le giovani generazioni per capire quali tipo di bisogni e soggettività politico-sociali si manifestano nei contesti giovanili;
3. Creare ex-nihilo una struttura di connessione tra giovani appena fuorusciti dalla scuola secondaria superiore e sindacato, con l’obiettivo di diffondere e implementare la rete di organizzazione e di saperi del sindacato stesso.

La riflessione che ci ha condotto alla scelta di lavorare nelle scuole nasce dalla constatazione che in Italia non c’è solo un’inquietante analfabetismo di ritorno, ma anche un’analfabetismo civile che ha defraudato un’intera società – e in primis i giovani – di molti dei mezzi cognitivi per comprendere le leggi di questo mondo, interpretare e infine vederne il rovescio per poterle trasformare.

IL NOSTRO MODUS OPERANDI. LA RICERCA DI UN NUOVO LINGUAGGIO PER COMUNICARE CON I PIÙ GIOVANI

Per ogni scuola sono stati effettuati 4 interventi da 2 ore circa ciascuno. Il progetto è biennale ed indirizzato nelle classi 4° ed è proseguito nell’anno successivo nelle stesse classi che sono diventate 5°.

Il progetto *Giovani e Lavoro* si è basato sull’assunto che la migliore maniera di imparare è partecipare, identificarsi in esempi concreti, ascoltare testimonianze, interagire con gli operatori in maniera “ludica” manipolando concetti complessi veicolati però da vettori interattivi.

Gli interventi si sono strutturati in questa maniera:

I Intervento. Il contratto, forma di vita democratica. Attraverso dei giochi, in cui sono coinvolti operatori e studenti, sono stati messi al centro dell’incontro il con-

cetto di contratto come forma di legame sociale, dal patto cittadino-Stato, al contratto matrimoniale, sino al Contratto Nazionale di Lavoro (legge 300).

II Intervento. Simulazioni di colloqui di lavoro. Un esperto dell'Ufficio Vertenze mette in luce il rapporto vigente tra Costituzione e Statuto dei Lavoratori. Dopodiché un nostro operatore somministra delle offerte di lavoro corredate da contratti creati ad hoc dal nostro staff cercando di mostrare come si legge un contratto e dove si annidano le maggiori insidie nel rapporto con le parti datoriali.

III Intervento. Un po' di storia (non fa mai male). Uno storico parla della dinamica capitale/lavoro dalla fine del XIX secolo sino alla globalizzazione con l'ausilio di testimonianze di delegati e materiale audiovisivo.

IV Intervento. Immaginare il lavoro, ovvero una società migliore. I ragazzi, su nostra richiesta, portano una o più immagini di ciò che per loro è il lavoro (quello che desiderano fare o una rappresentazione dello stesso) mentre i nostri operatori interagiscono fornendo delle altre immagini del mondo del lavoro (il mobbing, lavoro nero, condizione femminile e giovanile ecc).

Come si evince dalla struttura degli interventi i nostri strumenti sono molteplici. La riflessione non solo sui contenuti, ma anche sulla maniera in cui si veicolano gli stessi, è per noi fondamentale. "Il medium è il messaggio" scriveva anni fa Marshall McLuhan, ma pochi, specie nel sindacato, hanno compreso la portata di tale scoperta sensazionale nella teoria della comunicazione. La produzione di creatività è immanente a qualsiasi messaggio si debba far circolare. In ragione di tale riflessione il gruppo giovani della ex Cdl Roma Ovest

ha anche sviluppato una performance di Teatro Forum dal titolo Capitale Umano che abbiamo portato al congresso di Roma Ovest e alla Festa dei Diritti Cgil 2010. Una novità assoluta nell'orizzonte creativo-comunicativo del sindacato, che potrebbe essere implementato per strutturare una stabile comunicazione intergenerazionale, avvicinando i giovani attraverso il linguaggio performativo dell'arte.

Nel lavoro svolto nelle classi quarte sono stati utilizzati altri strumenti: la messa in scena di un monologo di Ascanio Celestini (dal titolo "Povera rivoluzione"); visione, analisi e attività ludica su uno più o testi filmici; intervento di delegati e messa a confronto delle rispettive esperienze lungo un arco diacronico dal dopoguerra a oggi.

UN SINDACATO ATTENTO ALL'EDUCAZIONE E ALLA CURA DELLE NUOVE GENERAZIONI

La ricchezza più grande e bistrattata d'Italia è il sapere. Quando nel 2008, all'inizio della crisi, la Cdl Roma Ovest ha lanciato il progetto Giovani e Lavoro in alcune scuole del territorio romano, la portata della crisi non era ancora così chiara. Il sindacato, tenendo aperto un occhio sul mondo degli studenti e della scuola, ha avuto molto da imparare. Siamo entrati con la pretesa di fornire una cassetta degli attrezzi per comprendere il funzionamento del mercato del lavoro; ne siamo usciti consapevoli che le false speranze erano finite e gli studenti lo sapevano – e lo sanno – molto bene. Ciò che li aspetta è un futuro con meno diritti, meno salario, meno formazione di qualità, più precarietà e più sfruttamento.

La prima cosa che abbiamo imparato è stata questa: una gelida e lucida consapevolezza pervade l'anima di più di una gene-

razione; anche solo credere in valori come la solidarietà e l'uguaglianza diventa ingenua velleità. Appare chiaro che se l'orizzonte del futuro si chiude perde di senso anche il percorso educativo dello studente: quale motivazione si pretende di trovare nei giovani quando la formazione non è più uno strumento utile ad conquistarsi un posto nel mondo? La scuola stessa cessa di funzionare come volano sociale se l'itinerario di emancipazione personale non passa più attraverso la parola e la cultura. Insistere su questo vissuto esistenziale, per il sindacato, ha significato poter prevedere quale spirito stia formando la generazione di domani, stretta tra la povertà di un lavoro malpagato e l'infelicità di una vita che non ha potuto scegliersi.

Il catalogo di emozioni che le nuove generazioni mettono nel bagaglio delle esperienze sono frammenti di frustrazione e rabbia, gioia mista ad oblio di sé, rassegnazione e indifferenza. Parlare di diritti in una società in cui le disuguaglianze sono incolmabili diventa patetico. Eppure, chi ancora crede che la cultura significhi prendere possesso della propria vita e inventarsi una vita migliore, non può che partire sempre e comunque dalla scuola. Dentro una società in rapido disfacimento il progetto Giovani e Lavoro è stato un momento di verità; un esperimento felice per appurare quanto sia ampia la distanza tra chi sta per accedere al mondo del (non) lavoro e il sindacato. Ci siamo ritrovati a fare un lavoro di cura della comunità, come dei maestri di strada, accanto ad un'altra delle grandi risorse del paese a cui da più parti si fa la guerra: gli insegnanti.

In Italia c'è una miniera di saperi, relazioni e persone che usano la mente, il cuore e le mani per tessere insieme i percorsi accidentati di studenti, anziani, migranti, vec-

chi e nuovi poveri: dagli educatori ai mediatori culturali, dalle associazioni alle tante persone che in modo volontario insegnano la lingua italiana agli stranieri. Anche noi "sindacalisti" abbiamo voluto insegnare una lingua: quella che sa spiegare cosa sono i rapporti sociali. Compito arduo e quanto mai necessario per un sindacato che fa sempre più fatica ad insediarsi nei posti lavoro, dove il precariato costituisce la sfida che ne sancirà la possibilità di vivere o la condanna alla marginalità.

Se il sindacato entra a scuola è per provare ad essere discente e docente ad un tempo. Anzi, meglio, la funzione pedagogica che il sindacato può assumersi è la mediazione culturale: commutare in parole e pratiche condivisibili ciò che il potere vuole tenere da sempre celato, che sia vigente un conflitto, una relazione di potere sottomissione e resistenza tra capitale, lavoro e vita. Come spiega Alessandro Portelli: "se uno fa il mediatore culturale, questo fa: apre spazi di parola e di ascolto, e allora ecco che la musica, i racconti, le storie, arrivano, e non li ferma più nessuno". Con tutto lo sforzo possibile anche noi abbiamo cercato di adempiere a questo proposito, esercitando discorsi di verità atti a fecondare l'immaginazione degli studenti e a costruire la tela di una nuova mutualità tra i lavoratori di domani.

Il valore del lavoro di cura, che è un atto di amore verso gli altri, non lo si può misurare quantitativamente. Eppure esso tiene insieme gli affetti, le esperienze, le persone e la possibilità di fare della propria vita un atto di bellezza devoto alla felicità per sé e per gli altri. L'opera di cura della comunità è l'attività attraverso cui si può sperare di costruire un modello di cittadinanza più colto e consapevole, che dia vigore ad una democrazia stanca.

Un nuovo Piano del Lavoro dovrebbe quindi ripartire proprio dal lavoro immateriale dei milioni di giovani e meno giovani lavoratori e lavoratrici che ogni giorno producono legame sociale in un paese in liquefazione. Sulla scorta del progetto Giovani e Lavoro una proposta concreta potrebbe proprio partire da qui, ponendo al centro la scuola e la formazione da una parte, e dall'altro restituendo diritti e red-

dito a coloro che già lavorano in condizioni impossibili. Le scuole dovrebbero essere aperte per tutto il giorno e fungere da vere e proprie case del quartiere, abitazione elettiva della comunità, sede dell'incontro tra cittadini e istituzioni, fungendo anche da luoghi dove si implementa il co-working e si possono incontrare servizi utili ad accogliere domande di socialità di giovani e meno giovani.

Camere del lavoro, ritorno all'antico per costruire il nuovo: i nuovi spazi di aggregazione rivolti a giovani e precari

a cura di **ILARIA LANI**

responsabile politiche giovanili della Cgil

Interviste a **Diego Verdoliva** - *Toolbox Bergamo*, **Alessandra Stivali** - *Reset Padova*, **Andrea Brunetti** - *Plas Firenze*, **Fabio Ingrosso** - *Sportello precario La Sapienza*, **Luca Toma** e **Carmen Tarantino** - *Spazio Sociale del Lavoro di Lecce*

TRENTIN *Il problema è quello della costruzione del sindacato generale nel territorio. E qui c'è forse da ritornare al passato, alle camere del lavoro delle origini, che siano in grado di rappresentare tutte le figure intermedie, mobili, che cambiano di professione anche nello stesso anno, e fare del sindacato, della Camera del Lavoro, una rappresentanza generale di tutte queste figure. Tipiche e atipiche. È questa la sfida che non vedo ancora affrontata con chiarezza da parte del sindacato.*

RANIERI *Al contrario si sta affacciando una tendenza a riportare tutto nelle categorie*

TRENTIN *Questa è una linea suicida, che non porterà da nessuna parte. Non contesto che loro siano i protagonisti dei contratti nazionali di categoria. Ma nel territorio possono essere protagonisti solo tutti assieme, e assieme a quelle figure che ancora sfuggono agli inquadramenti contrattuali consolidati, ai lavoratori atipici, alle realtà in rapida crescita dei lavoratori immigrati. E per fare questo non basta contrattare il salario, ma l'assistenza, la formazione, la casa.*

(Tratto da "Un pomeriggio di serena bellezza": dialogo con Vittorio Foa e Andrea Ranieri, marzo 2006)

IL PROGETTO NAZIONALE

La ri-territorializzazione del nostro insediamento e il rilancio delle Camere del Lavoro sono stati i temi cardine dell'ultima Conferenza di Organizzazione della

Cgil. Non poteva che essere così. I fenomeni della precarietà e della disgregazione del lavoro inducono il sindacato a potenziare nuovi livelli e luoghi di ricomposizione. La disgregazione del lavoro è

infatti figlia della disomogeneità contrattuale e delle condizioni lavorative, ma anche dalla polverizzazione dei luoghi di produzione con il progressivo ridimensionamento della grande fabbrica.

Pertanto sono queste due le leve da premere: la riunificazione delle condizioni contrattuali e l'identificazione di nuovi luoghi/dimensioni dell'aggregazione, a partire dall'insediamento territoriale e dalla costruzione di battaglie che parlino anche alla condizione sociale delle persone. Mentre sul primo punto si è aperta una forte discussione all'interno della Cgil (così detta contrattazione inclusiva), sul ripensamento delle camere del lavoro e sul rapporto con il territorio manca ancora un salto di qualità. Al contrario, abbiamo spesso l'impressione di un'ulteriore verticalizzazione dell'organizzazione e l'impegno sulla contrattazione sociale territoriale non è ricambiato da un adeguato coinvolgimento della nostra rappresentanza. Questo atteggiamento non è figlio della disattenzione, ma di una cultura organizzativa che troppo spesso diventa rigida e burocratica, tesa a percepire ogni spazio di partecipazione necessariamente coincidente con le strutture statutarie e decisionali. Al di fuori degli organismi dirigenti diventa difficile identificare forme di partecipazione più libere, in particolare se queste travalicano le strutture della Cgil (categorie, sistema servizi etc.). Anche per questo spesso è difficile concepire attività straordinarie come campagne territoriali o esperienze di contrattazione di sito o filiera.

Per motivi ormai noti è sempre più complicato intercettare e coinvolgere i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro e occorrerebbe sperimentare ulteriori livelli di partecipazione e iniziativa.

In particolare, le giovani generazioni non

trovano il canale per attivarsi all'interno del sindacato perché intrappolati nella lunga ricerca di impiego o in percorsi lavorativi sempre più saltuari e discontinui. Eppure molti sarebbero disposti ad attivarsi o magari lo fanno già attraverso altre forme (come ci spieghiamo altrimenti l'enorme produzione di blog sulla condizione di precarietà?).

È quindi necessario ripensare al ruolo delle Camere del Lavoro, non solo come contenitori funzionali e di servizi, ma anche come luoghi di socialità e mutualismo, riscoprendone il ruolo che hanno avuto all'origine, proprio quando l'insediamento aziendale era ancora molto fragile.

In questa direzione l'Ufficio nazionale politiche giovanili della Cgil ha presentato nel Settembre 2011 un progetto "ombrello" per promuovere nelle Camere del Lavoro spazi di aggregazione rivolti ai giovani e ai precari e in poco tempo in diverse città sono stati inaugurate esperienze pilota, anche grazie al sostegno del Fondo Nazionale di Reinsediamento.

Si tratta di spazi che hanno la funzione molteplice di connettere la dimensione informativa e di servizio, con la dimensione dell'attivismo e della socialità, affinché gli stessi "utenti" possano percepirsi come "protagonisti" di un percorso collettivo. I loro nomi sono già noti: si tratta di Toolbox a Bergamo, Reste a Padova, Plas la casa dei mille lavori a Firenze, Lo Spazio Sociale del Lavoro a Lecce, Lo Sportello Precario alla Sapienza.

Infine, altri progetti sono in corso e stanno nascendo, ci riferiamo all'esperienza di Enna e ai progetti dell'Emilia e del Lazio. Per raccontare al meglio le esperienze pilota abbiamo redatto delle schede per ogni spazio e intervistato i loro giovani fondatori.

ESPERIENZE E VALUTAZIONI: LE INTERVISTE AI PROTAGONISTI

Abbiamo innanzitutto chiesto ai nostri intervistati quale fosse il bisogno di fondo che questo progetto aspira ad intercettare. Tutti gli intervistati hanno sottolineato il problema della frammentazione del lavoro, in particolare quello precario, e l'esigenza di individuare luoghi di aggregazione. Alessandra Stivali afferma "Questo progetto permetterebbe di aggregare quelle categorie di lavoratori, soprattutto precari e con contratti atipici, che difficilmente hanno la possibilità di incontrarsi, discutere circa le loro difficili situazioni e iniziare una rivendicazione collettiva dei diritti, sviluppando così una coscienza collettiva".

Un altro bisogno riguarda l'esigenza di costruire coalizioni con i soggetti del territorio comespiega Diego Verdoliva: "il progetto deve avere la finalità di avvicinare rappresentato e rappresentante, stringendo nuovamente alleanze sul territorio. Dai movimenti sociali, ai sindacati studenteschi. Tali alleanze tra la Confederazione e altri attori sociali, fortissime fino a qualche decennio fa, vedono perdere di intensità nell'ultimo decennio".

Fabio Ingrosso e giovani quadri della Cgil di Lecce rintracciano invece una doppia finalità: esterna ed interna. A questo proposito Luca Toma e Carmen Tarantino affermano: "Le finalità sono una di carattere esterno, andando a riposizionare l'organizzazione su segmenti del mercato di lavoro in cui mostriamo difficoltà di interazione e rappresentanza, misurandoci quindi con la sfida di intercettare le giovani generazioni, ascoltarne i bisogni e trasformarli in vertenzialità collettiva; l'altra di carattere interno, ponendo l'Organizzazione stessa anche di fronte ad al-

cune sue contraddizioni, ponendo con forza la necessità di dotarci di strutture e luoghi fisici dedicati a quanti vivono il mondo del lavoro in condizioni di marginalità, anche sindacale".

Fabio Ingrosso aggiunge "il progetto nasce essenzialmente per rispondere a due bisogni: uno di natura interna ed uno di natura esterna. Il primo è relativo al fatto che il sindacato deve porsi la problematica di rappresentare coloro che fino ad oggi sono risultati "invisibili": dare voce ai precari, rappresentarli, includerli all'interno di un ragionamento complessivo su come deve essere il sindacato nell'era della precarietà esistenziale. Il secondo bisogno è relativo alla necessità di mettere in moto un meccanismo solidaristico in virtù del quale chi ha i diritti lotta per chi gli stessi diritti non li ha".

Andrea Brunetti si sofferma sui mutamenti nelle forme di comunicazione e socializzazione: "è come se la dimensione del ruolo sociale fosse stata modellata attraverso una materia nuova, sicuramente più fluida e permeabile, che fa sì che il protagonismo sociale degli individui nasca non tanto dalla necessità dei singoli di esprimere la propria idealità attraverso le strutture collettive, quanto piuttosto dal bisogno stringente di uscire dall'isolamento personale, sia esso lavorativo, affettivo, culturale. Dalla necessità insomma, di trovare attraverso la partecipazione la propria dimensione esistenziale, oltre che di speranza. Ciò ha reso la partecipazione stessa più liquida e veloce, uno strumento al servizio dell'individuo che però, non appena si dissolve la propria "speranza propulsiva", è già pronto a dimenticare i panni assunti e a ricercarne di nuovi, più rispondenti ai propri bisogni o semplicemente più efficaci".

TOOLBOX - BERGAMO

Attivo dall'anno: 2010

Promosso da: Camera del Lavoro di Bergamo

Finanziamento: Cgil Bergamo e fondo di reinsediamento

Finalità: Creazione luogo di aggregazione rivolto ai soggetti non rappresentati, ascolto dal territorio delle necessità di rappresentanza sindacale e non, creazione di piattaforme di contrattazione territoriale

Attività effettuate: incontri e campagne politico-sindacali, iniziative culturali quali aperitivi, concerti, mostre, attività rivolte agli studenti quali il mercatino del libro usato e ripetizioni, corsi di formazione, sportello Sol, campagne di assistenza legale.

Numero persone stabilmente impegnate nel progetto: 2

Obiettivi conseguiti: integrazione servizi Cgil (Sol e vertenze). Attivazione delle reti del territorio all'interno dello spazio (giovani artisti e altre realtà associative).

Creazione di un coordinamento di collettivi degli studenti per attivare il mercatino libro usato e le mobilitazioni studentesche.

Indicatori numerici:

- giovani/lavoratori coinvolti: circa 500 tra studenti e platea dei servizi Cgil,
- pratiche consulenze effettuate: 138 pratiche Sol da Marzo 2012,
- attivisti che partecipano abitualmente alle attività del progetto: 5/6 attivisti.

Sempre Brunetti aggiunge: "In prima istanza Plas è un luogo fisico, accogliente e aperto, a cui poter accedere per avere informazioni, formazione, servizi. Questo sistema di servizi integrati, alcuni già presenti all'interno della Camera del Lavoro di Firenze e altri introdotti con l'avvio di Plas, permetteranno di intercettare i lavoratori in tutto l'arco delle fasi della vita lavorativa, ricercando soprattutto di ampliare la nostra capacità di tutela individuale. L'obiettivo principale però è più ambizioso: dare la possibilità a chiunque entri nella Camera del Lavoro di poter partecipare alla vita dell'organizzazione. Ciò ovviamente non può avvenire senza un progetto politico che permetta la trasformazione dello spazio fisico in uno spazio di aggregazione in cui poter fare elaborazione politica, vivendo in modo attivo le politiche dell'organizzazione

e introducendone di nuove".

Abbiamo poi chiesto quali sono i limiti strutturali della Cgil che questo progetto vuole superare.

A questa domanda quasi tutti gli intervistati richiamano la necessità di aggiornare gli strumenti organizzativi di cui dispone la Cgil per organizzare il lavoro precario e disperso.

In particolare Fabio Ingrosso afferma: "La Cgil è una macchina molto complessa che si è evoluta all'interno di regole e strutture che ben rispecchiavano il mondo del lavoro. Negli ultimi 15 anni la deregolamentazione selvaggia del mercato del lavoro non ha visto un adeguamento della struttura sindacale in termini di adattamento alle nuove condizioni e ai nuovi bisogni. Come può un lavoratore estraneo ad un contratto collettivo partecipare ad un direttivo durante l'orario di lavoro?"

SPAZIO SOCIALE DEL LAVORO - LECCE

Attivo dal: 18/01/2012

Promosso da: Cgil Lecce e Circolo Arci ZEI Lecce

Finanziamento: Camera del Lavoro e fondo di reinsediamento

Finalità: aprirci al territorio, andando a posizionaArci, anche fisicamente, nei luoghi di aggregazione giovanile e intercettare, “a casa loro”, fasce di lavoratori e cittadini che non frequentano, in modo naturale e spontaneo, le nostre sedi. Questo ovviamente per innalzare il dato del tesseramento tra le giovani generazioni, in maniera trasversale tra le diverse categorie di appartenenza, con attenzione particolare verso i naturali frequentatori dello Spazio Sociale Zei: studenti-lavoratori, giovani che muovono i primi passi nel mercato del lavoro, parasubordinati, nuove professioni.

Attività effettuate: attività di servizi (Inca, Sol, Servizi fiscali, Uvl, Nidil), attività di consulenza delle categorie, campagne tematiche, verifica posizione contributiva, attività Giovani Non+ disposti a tutto, organizzazione momenti culturali (presentazione libri, mostra fotografica), organizzazione iniziative politico-sindacali.

Attività che si intende intraprendere: organizzazione, nell'ambito delle attività ludico-formative previste dal circolo Arci-ZEI, di specifiche giornate seminariali (sull'esempio del Progetto Ventimila) o corsi di formazione inerenti i temi del lavoro, dei diritti sul lavoro, della ricerca e dell'orientamento; Spazio Sociale del Lavoro “on the road”: programmazione di giornate in cui, attraverso il camper, gazebo o altri mezzi, portare lo Spazio all'esterno, in altri luoghi di aggregazione

giovanile (centri commerciali, luoghi della vita notturna, Università, insediamenti produttivi) per allargare la possibilità di intercettare altri giovani.

Numero persone stabilmente

impegnate nel progetto: 8 compagne/i, tra cui 1 responsabile, 3 funzionari dei servizi Cgil, 3 delegati di categoria, 1 addetta stampa.

Obiettivi conseguiti:

Radicamento della Cgil in una zona della città non coperta dalle nostre sedi, una zona frequentata da fasce di lavoratori e cittadini con cui erano evidenti le difficoltà di interazione; coinvolgimento attivo di alcune categorie che hanno dimostrato pazienza, disponibilità, attenzione verso temi e bisogni diversi, nuovi, rispetto alla tradizionale attività sindacale; coinvolgimento, in una dimensione più “politica” e confederale di alcuni compagni dei servizi.

Limiti/aspetti da migliorare:

Rafforzare l'interazione con i soggetti esterni, a partire dal soggetto co-promotore (Arci Zei), con l'obiettivo di attrarre altre realtà presenti nel territorio ed attive sul tema delle politiche giovanili (associazioni, partiti politici, reti di studenti e lavoratori); rafforzare il coinvolgimento interno, allargando la partecipazione di altre categorie e consolidando le disponibilità già ricevute.

Indicatori numerici:

- 97 posizioni contributive verificate,
- 21 domande di disoccupazione inviate tramite l'Inca,
- 30 nuovi tesserati (tra cui 25 al Nidil e 5 Slc),
- 12 vertenze attivate,
- 114 (730/Unico).

Come può un lavoratore che guadagna 800 € al mese senza alcun diritto garantito fare attività sindacale? Come può un lavoratore permanentemente ricattabile svolgere con tranquillità attività sindacale? Come può un lavoratore precario scioperare? Domande a cui tutti assieme dovremmo dare delle risposte”.

Alessandra Stivali aggiunge: “Il progetto intende superare la visione, sempre più diffusa tra giovani lavoratori, disoccupati e studenti, della nostra organizzazione come ufficio servizi; si vogliono rilanciare invece le sedi sindacali e aggregative come luogo di incontro e confronto su temi legati alle problematiche del mondo del lavoro, come veri centri di elaborazione politica”.

Secondo Andrea Brunetti “Il primo limite da superare è quello di una evoluzione o involuzione che le camere del lavoro hanno avuto nel tempo. Se esse sono nate con lo scopo di essere spazio condiviso, fruibile, aperto, ciò ad oggi non è più vero. Plas vuole essere un avamposto di una concezione della Camera del Lavoro diversa, che sappia tornare ad essere punto di riferimento sul territorio, nervo vitale di una società frammentata, centro ricettivo delle esigenze dei lavoratori al di là del luogo e del lavoro che essi svolgono. Per fare questo è necessario un luogo di aggregazione trasversale alle categorie e orizzontale nelle prassi organizzative. Aprirsi all'esterno e liberare energie interne perché poi esse, una volta liberate, possano contaminare l'organizzazione della loro freschezza”.

Abbiamo poi chiesto quale è l'impatto che il progetto sta avendo nel contesto lavorativo/territoriale.

Tutti i ragazzi esprimono valutazioni positive rispetto al ruolo che progressiva-

mente viene sempre più riconosciuto allo spazio.

Secondo Diego Verdoliva “nel tempo è stato riconosciuto allo spazio il ruolo di attore del territorio, un ruolo aggregativo, ma non solo; mi piace pensare a Toolbox come un Hub, un contenitore di istanze”. Andrea Brunetti punta sul fatto che le principali realtà di professionisti in poco tempo hanno deciso di svolgere al Plas le proprie iniziative e Alessandra Stivali esprime soddisfazione per l'affermazione del servizio Sol.

Inoltre rispetto al rapporto con la città i compagni di Lecce affermano: “La città di Lecce, in particolare, presenta alcune caratteristiche tipiche delle realtà meridionali, quali una struttura sociale e produttiva fragile e frastagliata, caratterizzata dall'alto tasso di disoccupazione, specie giovanile, dalla debole partecipazione delle donne al mercato del lavoro, dalla presenza pervasiva e radicata di economia sommersa ed illegalità diffusa, dalla presenza capillare di imprese di piccole e piccolissime dimensioni. In questo senso lo Spazio Sociale sta dimostrando di essere un contenitore di partecipazione e di socialità che dobbiamo rendere un punto di riferimento strutturale e radicato”.

Fabio Ingrosso invece affronta l'impatto dello sportello all'interno delle propria realtà lavorativa: “Lo Sportello è un osservatorio permanente contro le pressioni, le illegalità, le sopraffazioni che vivono all'interno di un luogo del lavoro. Alcuni direttori di Dipartimento o di Centri di Ricerca oggi sanno che c'è un progetto che li osserva e che non permette loro di avere comportamenti non conformi al corretto funzionamento dell'ateneo e al corretto utilizzo dei propri lavoratori”.

Abbiamo poi chiesto come questo pro-

SPORTELLO PRECARI SAPIENZA - ROMA

Attivo dal: 28 febbraio 2012

Promosso da: Flic Cgil Sapienza insieme ai precari dell'università che hanno animato gli ultimi anni di protesta contro le politiche dell'ex Ministro dell'Istruzione Gelmini.

Finanziamento: la sede è all'interno dei locali dell'Università, i costi di pubblicità erano a carico della categoria.

Finalità: offrire informazioni utili a tutti i lavoratori precari dell'Ateneo e allo stesso tempo garantire e difendere i loro diritti. Assegnisti di ricerca, dottorandi, docenti a contratto, co.co.co, borsisti, ricercatori a tempo determinato, specializzandi, lavoro a parcella: si tratta di lavoratori che, senza diritti e con stipendi miseri, portano avanti le funzioni fondamentali dell'Ateneo. L'idea dello Sportello nasce dalla volontà di provare a sindacalizzare queste figure, che spesso percepiscono il sindacato come un

soggetto che tutela unicamente i cosiddetti "contrattualizzati" e quindi "garantiti".

Attività effettuate: una consulenza fissa una volta a settimana riguardante qualsiasi tipologia di problema di un lavoratore precario; una consulenza legale gratuita; volantaggi e assemblee per comunicare e discutere tanto i provvedimenti legislativi nazionali, quanto i problemi riguardanti la vita dell'Ateneo ed eventuali iniziative.

Attività che si intende intraprendere: consulenza specifica sui nuovi ammortizzatori sociali in collaborazione con l'Inca; la preparazione di una campagna specifica sulla rappresentanza (è impensabile che metà dei lavoratori presenti nell'Università non abbiano una rappresentanza e siano esclusi da qualsiasi forma di partecipazione democratica alle

getto è stato recepito dal resto dell'organizzazione e quale sia stato l'impatto interno. Su questo punto emergono da parte di tutti valutazioni positive, seppur con qualche elemento di difficoltà dovuto anche alla condizione di emergenza in cui versano le strutture.

Diego Verdoliva risponde così: "All'inizio con diffidenza, la Camera del Lavoro naviga tra mille problematiche in un contesto di crisi economica. Ora il progetto sta dando una svolta alle politiche sul territorio, in primo luogo per quanto riguarda le forme di comunicazione. La Cdl le ha fortemente svecchiate".

Su questo punto Luca Toma e Carmen Tarantino affermano: "Le potenzialità dello Spazio sono state, all'interno, sottovalutate. I tempi serrati del lavoro quoti-

diano, la condizione di emergenza a cui far fronte a causa della crisi economica, e quindi occupazionale, impedisce a molte strutture interne di vedere le politiche giovanili, e quindi lo Spazio, come una priorità politica cui dedicare tempo e risorse. Sino ad ora, la gestione dello Spazio è stata caratterizzata più dall'impegno, dalla passione e dal volontariato dei singoli, che da una strategia radicata e strutturata che rendesse condivisi ed apprezzati i risultati raggiunti, e che veicolasse all'interno le reali finalità ed ambizioni del progetto stesso".

Andrea Brunetti aggiunge "Certamente un cambiamento c'è stato. Credo che l'entità di esso non sia stata ancora percepita fino in fondo. Innanzitutto c'è un gruppo di persone, quadri, delegati e at-

scelte dell'Ateneo!); l'attivazione di canali comunicativi nuovi attraverso i social network.

Numero persone stabilmente impegnate nel progetto: sono 11 le persone stabilmente impegnate nel progetto dello Sportello. Di cui 1 ricercatore a tempo determinato, 1 lettore di madre lingua precario, 2 assegnisti di ricerca, 2 lavoratori a progetto, 2 dottorandi, 1 docente a contratto e 2 tecnici amministrativi a tempo determinato. Inoltre stabilmente collabora un avvocato del sindacato nelle attività di consulenza legale.

Obiettivi conseguiti: azione di tutela individuale (dal pagamento di stipendi non corrisposti ad interventi determinanti sull'orario di lavoro non rispettato, dall'esigibilità del diritto alla maternità ai rinnovi contrattuali), coinvolgimento diretto

di molti lavoratori precari anche nella gestione stessa dello sportello e delle attività sindacali correlate.

Limiti/aspetti da migliorare: tutelare quasi 10.000 lavoratori precari in un tessuto metropolitano come quello romano è missione assai ardua: c'è ancora molto da fare sul radicamento e sulla "mobilità" dello Sportello stesso. Bisogna considerare che per i lavoratori precari qualsiasi attività sindacale durante l'orario di lavoro è impraticabile, è quindi necessario scegliere soluzioni alternative: vedersi verso sera, operare sulla rete, mettere in relazione precari e lavoratori strutturati del sindacato.

Indicatori numerici:

- Consulenze effettuate: 120
- Nuovi iscritti alla Cgil: 15
- Attivisti che partecipano abitualmente alle attività del progetto: 11

tivisti che in quattro mesi ha organizzato più di dieci iniziative spaziando su vari temi, attivandosi e spendendosi in modo volontario. Il livello del dibattito è cresciuto, lo scambio continuo e trasversale ha davvero un valore inestimabile. La Camera del Lavoro non è stata impermeabile a tutto questo. Al di là della retorica sui giovani, io credo che siano in molti a percepire la necessità di un approccio diverso. Ci sono molte resistenze è vero, ma una grande Camera del Lavoro è un meccanismo complesso e non potrebbe essere altrimenti. Al tempo stesso la complessità della Camera del lavoro è una grande risorsa per il Plas. I cambiamenti prodotti, seppur non percepiti da tutti, non sono semplici da ignorare o disperdere, proprio in virtù di questa complessità.

Oggi esiste un luogo, visibile dalla strada e dall'interno, in cui chiunque può vedere un giovane che parla con un operatore. Quel giovane è un disoccupato che non sta semplicemente compilando una disoccupazione. Quel giovane sta avendo un colloquio orientativo attraverso il SoL. La sua disoccupazione è un nostro problema, la nostra capacità di risposta alle sue esigenze è il nostro investimento verso il futuro, anche in termini di rappresentanza. Ciò è un cambiamento di prospettiva da cui non si può tornare indietro, una volta che l'ingranaggio si è mosso. Lo stesso vale per le aperture serali. Lo stesso vale per la necessità di vivere la Camera del Lavoro come luogo di aggregazione. Se ciò è il frutto dell'esperienza di un rinnovato protagonismo, non

Attivo dal: Marzo 2012

Promosso da: Cgil Camera del lavoro di Padova, Nidil e Filcams, in stretta collaborazione con la Rete degli Studenti medi e Udu-Studenti Per, che già da qualche anno gestiscono con il sostegno dello Spi lo spazio di aggregazione Reset.

Finanziamento: Camera del Lavoro e fondo di reinsediamento nazionale

Finalità: migliorare l'attività di sindacalizzazione dei soggetti che vivono una discontinuità lavorativa e intensificare il proselitismo nei confronti dei giovani lavoratori con contratti a termine attraverso il potenziamento della sede Reset già presente nel territorio padovano da diversi anni.

Gli obiettivi specifici sono: nuove campagne di sindacalizzazione in collaborazione tra le categorie (tra cui la campagna Giovani NON+ disposti a tutto); servizi e tutela individuale; esperienze di socialità e mutualismo nello spazio aggregativo Reset, l'aggregazione tra le reti di precari; la rete tra servizi già esistenti e l'attivazione del Servizio Sol, momenti di confronto tra lavoratori giovani e pensionati per potenziare la valenza confederale della contrattazione sociale.

Attività effettuate: servizio Sol e collaborazione con le categorie per la pubblicizzazione e l'implementazione dell'utenza, utilizzo dello spazio per ospitare il Forum Precari Padova, progetti con studenti e Spi.

Attività che si intende intraprendere:

promozione di ulteriori incontri sul precariato, la riforma del mercato del lavoro, in collaborazione con le categorie della Cgil e l'Informagiovani della città di Padova da effettuarsi presso la sede Reset; implementazione del servizio Sol presso la sede Reset; Attivazione servizio Partite Iva tramite Reset Padova, Nidil Padova e Filcams Padova.

Numero persone stabilmente

impegnate nel progetto: 3

compagne/i. Di cui 1 operatore per front office e back office, 2 sindacalisti Nidil e Filcams Padova

Obiettivi conseguiti: avvicinamento di lavoratori, studenti e disoccupati alle sedi sindacali; nuova visibilità e fruibilità della sede Reset come luogo di incontro e confronto tra giovani studenti, precari, lavoratori e categorie.

Limiti/aspetti da migliorare:

implementare ulteriormente la collaborazione con le associazioni studentesche per informare e aggregare quelli che saranno i lavoratori del domani; intensificare ulteriormente la collaborazione con Nidil e Filcams al fine di intercettare e aggregare un numero sempre maggiore di lavoratori precari con l'obiettivo di creare una coscienza collettiva.

Indicatori numerici:

- 82 persone coinvolte in sede di sportello per orientamento lavorativo e formativo;
- 35 persone coinvolte in assemblee pubbliche e sindacali

esiste alcun possibile ritorno alla normalità precedente”.

Abbiamo inoltre fatto qualche domanda sulla cultura organizzativa che si è affermata con questa esperienza. In particolare se il progetto ha prodotto la condivisione di una nuova cultura organizzativa tra le/i compagne/i che vi sono impegnati, se per esempio il modello organizzativo e di decisione è differente, se è cambiata la percezione dell'integrazione tra differenti categorie.

I ragazzi di Lecce affermano: “Soprattutto nella sua fase iniziale, il progetto ha sperimentato forme nuove di azione sindacale, basate su un approccio orizzontale, facendo venire meno, in un certo senso, ruoli e gerarchie e valorizzando invece l'entusiasmo di cimentarsi con esperienze nuove. Questa è, anche in prospettiva, la chiave del successo di certi spazi, un approccio umile che la Cgil deve mettere in campo, partendo dalla consapevolezza che è necessario muoverci, uscire fuori dai luoghi tradizionali del Sindacato (le Camere del Lavoro, ma anche gli stessi luoghi di lavoro dove i giovani entrano con fatica sempre maggiore), che è necessario affrontare contraddizioni interne e punti di debolezza. Questo è uno degli aspetti che riteniamo vada potenziato con il coinvolgimento delle categorie.”

Fabio Ingrosso in proposito aggiunge: “i compagni e le compagne che hanno animato lo sportello fino ad oggi vengono da esperienze molto differenti tra loro. Alcuni hanno fatto parte in questi anni dei movimenti sociali, altri vengono dal mondo dell'associazionismo, altri ancora non avevano mai fatto politica o altra attività sociale. Il sindacato in questo è un'ottima palestra organizzativa perché se da un lato le sue dimensioni elefantia-

che e poco elastiche risultano inizialmente poco funzionali a determinati progetti, dall'altro lato inculca una cultura organizzativa di cui beneficia tutto il gruppo. Evidentemente il progetto dello Sportello ha un modello differente da quello del sindacato partendo ad esempio dal livello decisionale: le decisioni non vengono prese attraverso delegati o comunque votando, ma costruendo collettivamente una posizione condivisa figlia di una cultura del consenso partecipato. Le nuove generazioni hanno vissuto all'interno di una società molto individualistica e all'interno di un'economia esasperatamente consumistica. Chi oggi vuole impegnarsi all'interno di percorsi collettivi poco digerisce riti e rigidità presenti nelle strutture”.

Andrea Brunetti afferma: “L'orizzontalità del Plas fa sì che esso sia un luogo collettivo, in cui anche chi non ricopre un ruolo decisionale nell'organizzazione può prendere parte alle decisioni. Certo, i ruoli sono importanti, ma Plas è un contenitore nuovo che proprio per le modalità che utilizza, comporta la veicolazione di un nuovo messaggio. Partecipare ad una iniziativa di una categoria al Plas è frutto di un lavoro intercategoriale. Si travalicano le logiche di appartenenza salendo su un livello più alto, che esprime la propria confederalità non soltanto attraverso i temi, ma piuttosto attraverso le pratiche. Plas è, nei fatti, una nuova pratica confederale che al di là delle tematiche affrontate di volta in volta, porta sempre con sé un messaggio generale”.

Su questo aspetto punta anche Alessandra Stivali che afferma: “Sicuramente il progetto ha migliorato il rapporto tra categorie, servizi e associazioni che vivono la sede Reset, credo però che bisogna an-

cora lavorare molto perché questo diventi la prassi del nostro agire sindacale”. Infine abbiamo chiesto una valutazione rispetto ai “costi/benefici” in relazione a questa prima fase sperimentale, ma anche con un occhio nel lungo termine.

Ovviamente le risposte sono diversificate e commisurate all’ambizione e al costo economico del progetto.

Inoltre per alcuni progetti i tempi non sono assolutamente maturi per esprimere una valutazione.

Questo vale in particolare per l’ultimo arrivato Plas, rispetto al quale Brunetti aggiunge: “È troppo presto per poter immaginare il futuro. Quel che posso affermare con certezza è che le domande che ruotano attorno a Plas sono domande a cui la Cgil deve rispondere con urgenza. Se Plas sarà lo strumento adatto allora potrà sostenersi autonomamente”.

Più complessa invece la valutazione del “più anziano” Toolbox, rispetto alla quale Verdoliva afferma che: “Sul piano dei benefici ho già detto quanto sia risultato innovativo il progetto. Credo invece che in termini di costi la Cgil non possa valutare positivamente il progetto. Infatti la spesa economica di una sede apposita nella zona centrale della città rischia di essere troppo onerosa senza finanziamenti esterni. Il progetto si può auto-sostenere solo se affiancato da entrate extra. Se posso permettermi, in assenza di sedi o di finanziamenti ad hoc, l’unico modello auto-finanziabile è quello dei circoli Arci poiché tiene insieme produzioni culturali, rappresentanza, circoli del dopo-lavoro”.

I compagni di Lecce aggiungono: “Se l’analisi costi/benefici deve essere di natura esclusivamente economico/finanziario, la valutazione è negativa. I costi sono stati maggiori dei benefici (economici) che

se ne sono ricavati. Un dato di cui eravamo consapevoli fin dalla progettazione dello Spazio, sia per ragioni legate alla novità dell’iniziativa, ma anche, e soprattutto, perché il target di lavoratori e cittadini obiettivo non sono di per sé portatori di risorse economiche.

Il progetto non può sostenersi da solo, ha senza dubbio bisogno di costanti forme di finanziamento “esterno” ed ha, soprattutto, la necessità di essere valutato in un’ottica temporale di medio/lungo periodo, anche in relazione ai benefici indiretti che fa e farà riverberare sull’intera struttura”.

Sulla stessa linea anche Alessandra Stivali: “A mio avviso è necessario tener conto del difficile momento che vivono le Camere del Lavoro, sempre più luogo in cui si riversano un numero elevato di persone in grave disagio sociale e lavorativo. La crisi si sta riversando anche sulla nostra organizzazione e questo richiede nuove risposte sindacali e organizzative. Il progetto ha portato a sperimentare un modo diverso di fare sindacato, ma richiede ancora tempo per autofinanziarsi completamente”.

Ingrosso invece rileva la necessità di collegare questo progetto al resto dell’attività sindacale affinché possa moltiplicare gli effetti e i benefici: “La fase di sperimentazione durerà ancora molto tempo. Le modalità di produrre attività sindacale nell’università sono molteplici e sperimentare nuovi sistemi d’azione e di comunicazione deve essere elemento centrale. Solo essendo curiosi, solo ponendosi dubbi, solo interrogandosi quotidianamente si può migliorare e crescere. Un progetto che si fonda su solide basi politiche con una forte interazione con tutta la struttura sindacale non può che

PLAS - LA CASA DEI MILLE LAVORI - FIRENZE

Attivo dal: 25 ottobre 2012.

Promosso da: Camera del Lavoro Metropolitana di Firenze.

Finanziamento: Camera del Lavoro Metropolitana di Firenze e fondo di reinsediamento nazionale.

Finalità: attivare all'interno della sede storica della camera del lavoro di Firenze uno spazio, indipendente e visibile dall'eterno, esplicitamente rivolto ai giovani disoccupati, ai lavoratori discontinui, ai professionisti. Una casa dei mille lavori di oggi in cui organizzarsi, ricevere aiuto, costruire iniziative, immaginare il cambiamento.

Attività effettuate: servizi specifici, quali: Sol, Prometeo, consulenza per gli atipici, sportello recupero crediti, gestione Partite Iva, sportello Inca per la compilazione domande di disoccupazione; attività formative in particolare seminario formazione partite Iva e corsi di italiano per stranieri; i Giovedì del Plas: iniziative politiche e culturali (con la presenza di concerti e aperitivi), spazio per ospitare altre realtà in particolare la consulta delle professioni.

Attività che si intende intraprendere: sportello professionisti, ulteriori attività formative, counseling individuale e di gruppo, esperienze mutualistiche.

Numero persone stabilmente

impegnate nel progetto: 20 di cui

- 1 Consulente per lo sportello Sol, che svolge anche l'attività di orientamento tramite appuntamento;
- 1 Consulente per lo sportello Front Office per la compilazione delle disoccupazioni;

- 2 Coordinatori politici;
- 1 Responsabile comunicazione;
- 15 Attivisti provenienti dalle categorie e dal mondo delle professioni.

Obiettivi conseguiti: apertura della Camera del lavoro in orario serale; apertura di un canale partecipativo per i/le giovani delegati/e e funzionari, ma anche per semplici iscritti o attivisti, anche provenienti dal mondo delle professioni, e sviluppo di un luogo di dibattito e di elaborazione orizzontale; apertura di nuovi servizi, rivolti in particolare a giovani, che possano rispondere alle esigenze della persona in tutte le fasi della vita lavorativa, ivi incluso l'ingresso nel mercato del lavoro e la ricerca del primo lavoro, i periodi di disoccupazione, quelli di formazione e/o riqualificazione professionale, i periodi di lavoro con contratti atipici, le fasi di stabilizzazione; partnership con soggetti esterni per l'implementazione di nuovi corsi di formazione e per l'attività serale con l'obiettivo di creare una rete di soggetti, vicini alla Cgil, con cui poter giocare un ruolo da protagonisti nell'ambito della città; proselitismo e nuova rappresentanza per i professionisti.

Limiti/aspetti da migliorare: interazione con le categorie. Il Plas non è ancora vissuto dalle categorie come luogo di aggregazione né come strumento di proselitismo e rappresentanza; l'attività serale, priva della possibilità di somministrazione, risulta poco fluida; elaborazione politica allo scopo di costruire una piattaforma per la contrattazione sociale inclusiva dei temi dei giovani.

avere dei rendimenti crescenti in termini di risultati. Un progetto di questo genere però non si potrà sostenere a lungo da solo se non inserito all'interno di una iniziativa più generale. Non si può pensare di risolvere un problema ad un'assegnista di Roma se il problema si trova anche a Pisa piuttosto che a Catania. L'Flc Cgil investe già da tempo in un Coordinamento Nazionale Precari che funge da base d'analisi, di radicamento e di mobilitazione per quel che riguarda i precari dei comparti della conoscenza. Solo all'interno di ragionamenti nazionali generali progetti come lo Sportello Precari possono trovare linfa vitale per sopravvivere e crescere”.

Questo primo racconto collettivo tratteggia con chiarezza la ricchezza di queste esperienze e benché sia prematuro effettuare valutazioni, appare chiaro quanto sia importante commisurare bene strumenti e obiettivi specifici adattando il progetto al contesto locale. Questa è la preconditione affinché l'investimento effettuato possa trovare il consenso necessario e portare i frutti sperati.

Siamo consapevoli che progetti di questo tipo funzionano se riescono nel medio-lungo termine ad innestare processi complessi che coinvolgano tutta l'organizzazione: esperienze fragili e allo stesso tempo straordinarie che devono poter diventare ordinarie e consolidarsi, fino ad essere un patrimonio comune capace di generare un cambiamento della cultura organizzativa.

Supplemento al n. 12/2013 di *Rassegna Sindacale*
Direttore responsabile Guido Iocca

Chiuso in tipografia il 15 marzo 2013
Stampa Macofin, Roma

9 aprile 2011
il nostro tempo
è adesso
 la vita non aspetta

Immobiliare
cerca
 neolaureati
 felici di vivere
 per sempre in
 casa dei genitori.

NON+
 SERVIZIO A TUTTI

LA PRECARIETA'
NON PAGA.

Stesso lavoro, stessi diritti.
 E più soldi.



IL GOVERNO VUOLE ABOLIRE L'ART 18
 E CANCELLARE IL CONTRATTO NAZIONALE...



NON+
 SENZADIR ITTI



Edit Coop, società cooperativa di giornalisti

Agenzia di
 pubblicità
cerca
 account junior
 con padre pronto
 a mantenerlo
 a vita.

NON+
 SERVIZIO A TUTTI

CHI DELLE DUE
PAGA PIU TASSE?

NON+
 DISPOSTI A PAGARE
 PER CHI NON PAGA



Gruppo Finanziario
cerca
 laureati con MBA,
 disponibili a fare
 il caffè e dog-sitting
 al proprio Capo.

NON+
 SERVIZIO A TUTTI

Übernahme
chert Zukunft!
Für alle!



Azienda leader
 nel largo consumo
cerca
 neolaureate
 bella presenza
 disposte a farsi
 consumare.

NON+
 SERVIZIO A TUTTI

PLAS la casa dei mille lavori

SERVIZI
 SPERIMENTAZIONE
 MUSICA
 CONFRONTO
 AZIONE COLLETTIVA
 PRECARIETA'
 TUTELE
 ORIENTAMENTO
 PARTECIPAZIONE
 IDEE
 AGGREGAZIONE
 LAVORO



FERMI
 PRATI
 www.com