

La Cgil di Landini, tra speranze e delusioni

Carmine Valente Cgil Livorno

“La CGIL non ha bisogno di leader carismatici nella speranza di risolvere con questi i propri ritardi che derivano anche dalla sua storica subalternità al quadro capitalistico. Né le iscritte e gli iscritti possono seriamente ritenere che Maurizio Landini, investito di una grandissima responsabilità ereditando una CGIL fortemente indebolita, possa fare miracoli. Né la segreteria Landini può essere ridotta a un qualche espediente congressuale, né si può credere che un solo uomo al comando possa restituirci una CGIL capace di difendere gli interessi delle classi subalterne.”
Difesa Sindacale n.48 Marzo 2019

Nel mese di marzo di quest'anno nel commentare l'esito del XVIII congresso nazionale della Cgil con l'elezione di Maurizio Landini a segretario generale, cercavamo di mettere in guardia i lavoratori e i quadri sindacali sul pericolo di addossare soverchie aspettative sulle capacità di imprimere una svolta all'azione sindacale della nostra confederazione con questa elezione. Peraltro il cipiglio battagliero del leader della Fiom aveva già perso molto del suo smalto. Dopo anni in cui la categoria da lui condotta sembrava aver riscoperto la determinazione che rimandava a tempi oramai remoti del secolo trascorso, sotto la sua direzione sottoscriveva un contratto nazionale tra i più regressivi della storia sindacale, dove dietro il paravento della conferma della centralità del CCNL si apriva alla supremazia del salario aziendale, peraltro con forme di welfare aziendale e di benefit. Non sappiamo quanto questa scelta possa essere stata influenzata dalle aspettative di “carriera” nella segreteria confederale, ma certo per molte compagne e compagni che nelle assemblee hanno provato a contrastare questa deriva di subalternità cogestiva la firma a questo pessimo contratto è apparso come il viatico per l'ingresso in segreteria confederale prima e per la successiva nomina a segretario generale. Eppure tutto questo sembra non scalfire la fiducia che si registra intorno al “segretario operaio”, sia tra i quadri sindacali sia tra larghi settori di lavoratori iscritti e non iscritti alla Cgil. Ancora una volta la costruzione dell'immagine, quello che in decenni passati veniva descritto come l'immaginario collettivo ed oggi con la neo lingua del terzo millennio è definita la narrazione di un soggetto e di un evento ha il sopravvento, i fatti pesanti come pietre scompaiono, a suggestionare rimane l'immagine costruita.

La Cgil che eredita Landini è quella che sostanzialmente condivise la manovra lacrime e sangue del governo Monti, quella che ritenne di poter accettare le modifiche all'art. 18 e non seppe opporsi alla sua successiva cassazione. E' quella che ha protestato a parole per l'abrogazione sostanziale dell'art. 4 dello statuto dei lavoratori (video-sorveglianza) e dell'art. 13 (mansioni superiori e demansionamento). La Cgil che invece di organizzare la mobilitazione, raccoglie firme per i referendum, la Cgil che rivolge petizioni alle istituzioni, locali e nazionali, che evoca lo sciopero generale, ma non fa niente per organizzarlo. La Cgil che anziché trovare forza e vigore per la rottura con quel PD a trazione renziana, è frastornata e incapace di darsi una strategia di lungo respiro e anche nelle componenti

della cosiddetta sinistra sindacale per anni si lamenta di non avere una sponda politica. La direzione di Landini non cambia il quadro. In questi mesi in cui l'instabilità politica e istituzionale la fa da padrone il ruolo del sindacato nella società è sbiadito, non è il punto di riferimento intorno al quale si raccolgono le lavoratrici e i lavoratori che subiscono il perdurare della crisi economica. La stessa azione meritoria di demistificazione delle politiche di chiusura nei confronti dei migranti, dell'imbarbarimento dei rapporti sociali e le forme di segregazione civile e politica di parte importante della popolazione quali giovani e anziani, non riesce a trovare ascolto tra gli stessi iscritti alla Cgil che come confermano gli studi sui flussi elettorali preferiscono, con percentuali imbarazzanti, affidare il loro destino ai populistici e ciarlatani della politica. Il perimetro entro il quale si trovano ad operare le Camere del Lavoro e le diverse categorie sul territorio è sempre più angusto, nella migliore delle ipotesi si gestiscono le cassa integrazioni e a volte si contrattano i licenziamenti, nella peggiore si assiste impotenti alla scomparsa di piccole e/o piccolissime attività produttive e di servizi. La fiducia nella lotta viene meno e tra i lavoratori il sindacato è sempre di più visto come l'ufficio dove rivolgersi per i problemi fiscali o dove trovare un avvocato per avviare una vertenza individuale.

Cambiare passo

La lunga campagna elettorale in cui si è avviluppato il nostro sistema istituzionale ha imbrigliato per mesi la stessa azione sindacale, le Camere del Lavoro in molte realtà territoriali sono diventate le tribune per i candidati sindaci, l'anti salvinismo è stato il collante delle iniziative, ma i problemi per lavoratrici e lavoratori sono tutti pesantissimi sul tappeto. Il nuovo clima politico che in parte si respira e che per il momento ha chiuso in un angolo l'arroganza sovranista, rischia di riannodare i fili di un nuovo collateralismo con le forze moderate, liberal-democratiche oggi alla guida del paese. Quello che manca alla Cgil di Landini è un programma strategico che faccia perno su alcuni obiettivi unificanti quali consistenti aumenti salariali tesi a restringere la forbice retributiva, la diminuzione dell'orario di lavoro giornaliero, per aumentare il tempo di vita liberato dal lavoro, e per distribuire il lavoro con chi non ce l'ha. Come corollario a questi obiettivi è necessario porre la revisione della registrazione dei Contratti Collettivi presso il Cnel e la loro validazione democratica attraverso la prassi del voto referendario dei lavoratori dalla fase di elaborazione delle bozze contrattuali alla definitiva sottoscrizione. Per quanto riguarda i CCNL oggi siamo di fronte ad una vera e propria giungla contrattuale. Il CNEL nei 13 settori in cui suddivide le diverse aree contrattuali registra oltre 800 contratti nazionali, stipulati dalle più diverse e fantasiose organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Solo nel settore della Distribuzione Terziario e servizi si contano ben 217 CCNL.

E' del tutto evidente che districarsi in questa babele contrattuale non è affatto semplice, ma soprattutto, considerato anche la debolezza vertenziale che caratterizza l'attuale momento, è invece semplice per padroni e controparti datoriali imporre contratti che di fatto determinano un dumping sociale. Tale situazione è ben

conosciuta ed è stata più volte oggetto delle riflessioni sindacali, ma al di là di un appello alla politica e alle istituzioni non si è mai andato.

Le politiche di inclusione che fanno parte del dibattito interno all'organizzazione e su cui sarà necessario un approfondimento specifico, ben difficilmente potranno avere gambe se l'obiettivo di un drastico ridimensionamento dei CCNL non diventa anch'esso un obiettivo di mobilitazione e di lotta, tanto più necessario in rapporto a quelle aree di lavoro che sfuggono più o meno legalmente alla tutela dei diritti collettivi sanciti dalla contrattazione. Finto lavoro autonomo, gig-economy, collaborazioni sportive dilettantistiche, ect...

Gestire il cambiamento?

Il presunto “realismo” sindacale che ha contraddistinto, negli ultimi decenni, l'azioni delle confederazioni e della stessa Cgil ha spesso usato come elemento dialettico la parola d'ordine “gestiamo il cambiamento” o “le trasformazioni cui è soggetto il mondo della produzione e del lavoro avverranno senza di noi e contro di noi”. Questa parola d'ordine la sentiamo oggi evocare dal segretario generale Landini. Ancor prima di vedere cosa significa concretamente oggi questa affermazione sarebbe opportuno rivolgere lo sguardo al passato e analizzare i guasti e i veri e propri danni che attraverso questa logica si sono determinati nell'organizzazione del lavoro e nella stessa interiorizzazione di prassi e costumi tra le lavoratrici e i lavoratori che hanno fatto propri i punti di vista del padrone. Spesso gestire il cambiamento ha significato soltanto un riconoscimento formale della rappresentanza sindacale in cambio di una qualche agibilità sindacale che oggi peraltro son venute meno. Il cambiamento che significa modelli produttivi, tecnologia, prodotti, spesso è stato assunto acriticamente, dando alla ricerca scientifica e tecnologica una patente di neutralità, concentrando l'attenzione solo sull'uso che di questa tecnologia veniva fatta, ciò non solo non ha permesso di contrastare tale sviluppo ma ha consentito di accreditare l'idea che non sia possibile una scienza e una tecnologia diversa da quella che oggi viene sviluppata. Un esempio eclatante è quello che avviene nel settore della prevenzione e sicurezza del lavoro. Gli assi fondamentali che contraddistinguono le politiche della sicurezza ruotano attorno a tre cardini: formazione, informazione e controllo. Sicuramente sono aspetti importanti e la loro disattenzione è la concausa di quel vero e proprio olocausto che sono le morti sul lavoro. L'OIL (Organizzazione internazionale del lavoro) nel suo ultimo rapporto su Salute e Sicurezza sul lavoro registra che “Ogni anno 2,78 milioni di lavoratori muoiono a causa di infortuni e malattie professionali”. E' colpevole l'assenza di una forte richiesta di ricerca per sviluppare una tecnologia sicura nelle macchine operatrici, è inconcepibile che nel mentre si progetta una missione su Marte non si sia in grado di progettare trattori antiribaltamento, muletti (forklift) sicuri, cisterne che impediscono l'ingresso, e altro che ricercatori e scienziati debitamente indirizzati e finanziati possono sviluppare. Quanto questa parola d'ordine del “gestire il cambiamento” provochi in noi apprensione è legato a momenti centrali del conflitto sindacale, quando il padronato che aveva in qualche modo subito il protagonismo operaio dovendo concedere salario e nuovi diritti, provò a disarticolare la forza dei lavoratori attaccando quelle che anche nel gergo delle direzioni

burocratiche del sindacato erano definite rigidità. La flessibilità, con l'appendice del part-time, è stato uno di quei cavalli di troia che grazie anche alla complicità del sindacato che ne elogiava l'applicazione è stato uno di quei cambiamenti che hanno permesso quella frantumazione dell'orario di lavoro che oggi vede in quei settori di forte espansione quali la distribuzione e la logistica il proliferare di contratti part-time imposti che hanno generato e generano quella nuova categoria sociale dei lavoratori poveri. Nella grande distribuzione part-time orizzontali di 20 ore, part-time verticali nei fine settimana, nelle pulizie part-time settimanali di 12 ore ect.

Quello che manca è un programma strategico che faccia perno su alcuni obiettivi unificanti quali consistenti aumenti salariali tesi a restringere la forbice retributiva, la diminuzione dell'orario di lavoro giornaliero, per aumentare il tempo di vita liberato dal lavoro, e per distribuire il lavoro con chi non ce l'ha.

Difesa Sindacale

Comunisti Anarchici e Libertari in CGIL N. 50 settembre 2019