

COORDINAMENTO NAZIONALE PRECARI DELLA CONOSCENZA FLC CGIL
CONTRIBUTO ALLA RIFLESSIONE CONGRESSUALE

DALLA PARTE DEI PENULTIMI

DENTRO IL SINDACATO CHE CAMBIA, PER NON DOVER CAMBIARE PAESE



Alla vigilia del XVII congresso nazionale della CGIL e del III congresso nazionale della FLC CGIL riteniamo assolutamente necessario aprire una riflessione comune sul ruolo del sindacato, della sua missione, sulle sue strategie future. Come Coordinamento Nazionale dei Precari della Conoscenza FLC CGIL pensiamo, infatti, che sia necessario condividere il lavoro svolto negli ultimi quattro anni sotto forma di ragionamento da inserire nel quadro dell'analisi congressuale della nostra categoria. Questo contributo ha l'ambizione di essere utile al nostro sindacato tutto – precari e non – sia come strumento di valutazione del percorso del nostro coordinamento, sia come traccia per le politiche e le iniziative sindacali nel prossimo futuro.

Premessa

1. Il ruolo del sindacato tra vecchie fragilità e nuovi strumenti
2. I precari e il coordinamento nazionale dei precari della conoscenza FLC CGIL
3. I precari e il sindacato: c'è bisogno di una rappresentanza diffusa
4. I precari attivi dentro il sindacato: una scommessa da vincere e da organizzare
5. Contrattazione inclusiva e formazione sindacale per una nuova infrastruttura del sindacato

Premessa

Il congresso nazionale della nostra organizzazione si svolge in uno scenario economico, politico e sociale di elevata complessità, in cui tutte le dimensioni coinvolte si sovrappongono pericolosamente. Le politiche di *austerità* imposte dalla cosiddetta *Troika* – UE, Fondo Monetario Internazionale, Banca Centrale Europea – ai Paesi dell'UE hanno prodotto nei singoli stati membri modifiche strutturali della programmazione economica e strategica, tutte indirizzate al “rigore” in forma di contrazione della spesa pubblica, ma anche tutte molto diverse tra loro, tanto da accrescere le disparità e il divario tra nord e sud Europa, tra nuovi e vecchi cittadini europei.

In Italia nel giro di pochi anni la combinazione dei provvedimenti legati al patto di stabilità e al vincolo del pareggio di bilancio ha prodotto esclusivamente tagli lineari sul *welfare state* (istruzione, sanità, pensioni), mettendo definitivamente in crisi il modello di sviluppo del nostro Paese. Le riforme imposte dal governo italiano nel periodo 2008-2013 – lo avevamo intuito, denunciato allora e adesso possiamo dirlo a ragion veduta – hanno attentato alla vita stessa dei nostri luoghi di formazione e lavoro e sono state il frutto di un progetto politico di chiara ed evidente deriva *iper-liberal*: “vendere” ai cittadini italiani l'idea che i Saperi conviene trattarli come merce, ricavarne profitto e delegarne la produzione e la diffusione a quei soggetti privati che hanno a disposizione mezzi e risorse proprie; che è meglio incentivare la “libera” competizione fra settore pubblico – depauperato dei finanziamenti adeguati – e privato – foraggiato con provvedimenti *ad hoc* – come se, anche a parità di opportunità, fosse la competitività di per sé l'unico fattore di sviluppo. **Ma, come abbiamo denunciato pubblicamente in questi anni, la libera competizione senza opportunità è solo uno sberleffo allo sviluppo e all'innovazione.** E dopo anni di inseguimento del “sogno” neo-liberal, il PIL è comunque negativo, la disoccupazione cresce, le famiglie sono più povere, i giovani scappano.

Se i cambiamenti politici ed economici sono il frutto della volontà dei singoli governi degli ultimi vent'anni, i cambiamenti sociali oggi sono, invece, di scala globale: si manifestano con tutta la durezza e crudeltà della loro grande dimensione, allertandoci sulle nostre condizioni di vita nel prossimo futuro e su quelle delle generazioni future, in prospettiva. Tutti gli indicatori economico-sociali concordano: la nostra è la prima generazione che vive, e vivrà, peggio dei propri padri. **La nostra è la prima generazione che consegnerà ai propri figli un mondo più povero, più brutto e con disuguaglianze maggiori di quello in cui è nata e ha vissuto.**

La disoccupazione giovanile al 41,2%; 9 milioni e 563mila persone (15,8% della popolazione italiana) in condizione di povertà relativa (erano il 13,8% nel 2011); 4 milioni 814mila persone (7,9% della popolazione) in condizione di povertà assoluta (5,2% nel 2011)¹ e la dismissione di interi distretti produttivi sul nostro territorio ci parlano di un mondo in cui centinaia di migliaia di posti di lavoro sono ormai andati perduti. L'obiettivo di una "nuova e buona occupazione", così chiaramente enunciato nel Piano del Lavoro proposto dal nostro sindacato nel corso di quest'anno, appare ogni giorno più lontano. La frantumazione del mercato del lavoro, l'allungamento delle filiere produttive, la precarizzazione dei rapporti di lavoro e l'espulsione dei Saperi dai cicli produttivi organizzati hanno prodotto oggi un mondo del lavoro in cui da un lato si tende a insistere sulla differenza tra "garantiti e non garantiti", deportando i primi nella condizione dei secondi, mentre dall'altro si prova ad eliminare qualsiasi forma di protezione sociale collettiva, restringendo di fatto il campo del conflitto sociale alla dimensione individuale, figlia dell'atomizzazione dei luoghi di lavoro, se non – come accade specificatamente nei comparti del lavoro della conoscenza - della loro liquefazione. **Il primo esito, e tra i più duri, dell'estensione del precariato è, infatti, la separazione tra lavoratore e luogo di lavoro.**

1. Il ruolo del sindacato tra vecchie fragilità e nuovi strumenti

Il ruolo del sindacato è da anni messo in discussione per due motivi: da una parte per la compressione continua dei diritti dei lavoratori e per la precarizzazione dei rapporti di lavoro che hanno indebolito *de facto* la sua capacità di rappresentanza e di rappresentatività; dall'altra a causa delle campagne mediatiche e di opinione che lo vedono spesso accostato a una tra le tante "caste" che abitano il nostro Paese, approfondendo un deficit di credibilità ed efficacia che è in parte imputabile anche al sindacato stesso. In questo quadro difficilissimo, la nostra organizzazione è stata la sola a provare a mettere in discussione il proprio ruolo e a reinventarsi dall'interno in un mondo del lavoro radicalmente mutato, senza sottrarsi alle divergenze politiche maturate più recentemente con le altre confederazioni anche rispetto alle analisi e alle strategie che si sono messe in campo.

Il quadro è disarmante: l'aumento vertiginoso della disoccupazione, soprattutto quella dei giovani, e del lavoro precario schiacciano anche quella parte dei lavoratori i cui diritti si davano per acquisiti, portano con sé un depauperamento del valore stesso del lavoro. Il ricatto della disoccupazione è sempre incombente e legittima l'accettazione di condizioni contrattuali e lavorative indegne per un paese civile. Nei settori specifici dell'istruzione, dell'università, della ricerca e dell'alta formazione artistica e musicale, poi, i lavoratori subiscono anche un secondo ricatto. **Per svolgere il lavoro che si desidera e che si è capaci di fare, per non rinunciare alla professione per cui si è studiato a lungo e con fatica, si accetta qualsiasi offerta, anche la più indecente: il lavoro gratuito.**

La precarietà dei rapporti di lavoro rende ovviamente il sindacato più fragile e ha indebolito di conseguenza la nostra capacità di rappresentanza. I lavoratori precari sono più difficilmente raggiungibili, spesso isolati rispetto ai loro colleghi proprio perché "più mobili". Molti non hanno un luogo di lavoro fisso e quindi i meccanismi relazionali che portano ad avvicinarsi al sindacato

¹ Dati ISTAT 2012

non s'innescano naturalmente, né secondo i modi tradizionali di coinvolgimento e condivisione tra colleghi.

Nell'epoca della “contrattazione scomparsa”, infine, migliaia di lavoratori si trovano nei nostri luoghi di lavoro senza avere un contratto collettivo nazionale di riferimento e si rivolgono al sindacato solo per una tutela individuale su questioni contingenti che, in quanto tale, non può che risultare fragile, precaria anch'essa. Eppure la questione non è per nulla contingente: nei luoghi del lavoro della conoscenza sono più del 50% i precari che lavorano con contratti di tipo assai diverso tra loro, all'interno delle stesse scuole, università, enti di ricerca, conservatori e accademie. Tra questi quasi nessuno può votare o può essere votato alle elezioni per le Rappresentanze Sindacali Unitarie. Lavorano, ma restano una folta popolazione attiva senza alcuna rappresentanza, senza contratto e senza contrattazione.

Oggi, dunque, è necessario ed urgente individuare uno spazio in cui si possa riflettere sul sindacato nel futuro, **un “laboratorio permanente” sulle modificazioni del mercato del lavoro e della società.** Dobbiamo costruire degli strumenti di analisi per arrivare in anticipo, non in ritardo. Dobbiamo essere in grado di anticipare i cambiamenti, non di subirli. I metodi e gli strumenti che abbiamo ereditato dal sindacato di trent'anni fa non funzionano: il precariato si è diffuso e noi non siamo stati capaci di contrastarlo. **Bisogna attrezzarsi adesso o mai più.**

2. I precari e il coordinamento nazionale dei precari della conoscenza FLC CGIL

Nel 2008 la FLC CGIL ha avuto l'intuizione di avviare un percorso di organizzazione e riorganizzazione dei lavoratori precari all'interno del sindacato di categoria, costituendo un coordinamento nazionale dei precari della conoscenza e provando a costruire anche la rete corrispondente nei territori. Due sono stati i binari principali su cui si è avviato questo percorso: la necessità di avere a disposizione uno spazio per discutere permanentemente tra chi vive una condizione di ricatto nel proprio “non-luogo di lavoro” e la volontà di eliminare il pregiudizio secondo cui il sindacato si occupa solo dei lavoratori contrattualizzati (ovvero a tempo indeterminato).

La costituzione del coordinamento nazionale, dopo un periodo di esistenza riconosciuta ma non ufficiale di singoli coordinamenti di comparto, è stata formalizzata sin dentro lo statuto della FLC ed ha visto una piena legittimazione del suo operato nella discussione delle [piattaforme sindacali dei precari di ciascun comparto](#). Meno felici sono state le esperienze sui territori, almeno nei primi tempi, e i coordinamenti provinciali e regionali veramente attivi sono ancora troppo pochi. Questo dimostra da una parte che **la dimensione nazionale non è la sola che conti, dall'altra che la cooptazione “dall'alto” dei delegati dei precari all'interno dei gruppi dirigenti locali ha troppo spesso prodotto una frattura rispetto ai movimenti di protesta auto-organizzati, là dove invece era necessario e strategico saldare le esperienze,** le competenze e soprattutto le capacità d'iniziativa. Oggi per fortuna la consapevolezza di questi errori è condivisa a più livelli dentro l'organizzazione e un ripensamento è possibile – e necessario – a partire dalle esperienze territoriali meglio riuscite e sulla base delle elaborazioni del coordinamento nazionale. L'iniziativa del coordinamento nazionale, infatti, ha prodotto risultati importanti sia in termini di aggregazione che di proposta politica, arrivando a determinare contributi significativi come quelli dell'Assemblea nazionale dei precari della conoscenza del 7 dicembre 2012 a Roma. In quell'assemblea si è

affermato con chiarezza che per sopravvivere oggi, nell'epoca della meritocrazia senza opportunità, è necessario avere un'idea chiara sul domani che vogliamo, **inchiodando la rappresentanza politica e sindacale alle priorità della generazione precaria: accesso alle carriere e reclutamento, partecipazione e rappresentanza, estensione del welfare.**

Il coordinamento nazionale ha avuto un ruolo decisivo anche nella decisione della FLC di non sottoscrivere l'accordo nel 2011 tra Aran e le organizzazioni sindacali che, con la rimodulazione di alcuni gradoni stipendiali, eliminava le prime progressioni di carriera del personale neo-assunto e nell'opporsi con fermezza al nuovo concorso nella scuola nel 2013. Un "concorso delle vergogne" per la pochezza degli esiti, per l'approssimazione con cui è stato progettato e realizzato, per gli errori grossolani sui numeri dei posti disponibili, per l'indecenza dello spregio mostrato dal MIUR verso la categoria dei candidati insegnanti e verso i precari della scuola da anni impegnati a sostenerla con il loro lavoro e, non ultima, per l'insopportabile retorica meritocratica con cui è stato "pubblicizzato". Il coordinamento nazionale dei precari è poi stato in prima linea sul fronte dell'università e della ricerca, impegnandosi insieme al Forum Nazionale della Docenza Universitaria e alle Strutture di Comparto affinché la FLC guadagnasse quel protagonismo politico e sindacale su blocco del *turn-over*, *governance* democratica, ruolo unico della docenza nelle università, tutela del diritto allo studio, difesa della figura del ricercatore e stabilizzazione dei TD negli EPR, fino alla straordinaria affermazione nelle elezioni RSU dei comparti università e ricerca.

Dalla nascita del coordinamento nazionale ad oggi, il mondo dei lavoratori della conoscenza è precipitato rapidamente in una condizione di crisi permanente; ha subito molte "riforme" che hanno inciso pesantemente sulla vita di tutti: su quella dei lavoratori a tempo indeterminato, bloccando i contratti, diminuendo notevolmente i fondi del salario accessorio; su quella dei precari abbattendo ogni possibilità di stabilizzazione, espellendo tanti lavoratori da università ed enti di ricerca a causa del blocco del *turn-over* e istituzionalizzando addirittura forme di lavoro gratuito. La riforma degli organi collegiali e della valutazione nella scuola, l'introduzione del TFA e la rinuncia a qualsiasi progetto condiviso sulla formazione sul reclutamento degli insegnanti, testimoniano di una crisi permanente in cui diritti conquistati in passato, attraverso lotte e rivendicazioni importanti, sembrano sbiadire all'ombra di vertenze impossibili e conflitti crescenti anche all'interno di uno stesso comparto, mentre per il presente e il futuro non si riesce ad individuare un ambito concreto di azione sistematica, coerente e dunque efficace.

Noi vogliamo essere in grado di recuperare per i precari i "vecchi diritti" così come di immaginarne di nuovi, ovvero di collocare adeguatamente "i vecchi" nella società attuale. Se il principio secondo cui a parità di lavoro corrisponde pari diritti e pari salario è stato demolito, noi dobbiamo rilanciare esattamente su questo punto. **Dobbiamo ripartire necessariamente e senza equivoci dalla difesa di quei diritti di cui beneficiano i lavoratori "stabili", ma che non sono a disposizione dei precari: rappresentanza, retribuzione e tutele.** Abbiamo un'idea precisa e semplice del mondo del lavoro che verrà in cui l'estensione dei diritti di molti sia la via breve per la costituzione di nuovi blocchi sociali eterogenei nella composizione, ma compatti nel conflitto, uniti e solidali contro la compressione dei diritti dei lavoratori come unica risposta alla crisi economica.

L'esperienza intensa del coordinamento nazionale precari della FLC CGIL in questi anni, le difficoltà e le inerzie sperimentate in alcune strutture e coordinamenti territoriali, così come le sperimentazioni e gli avanzamenti brillanti di altre – tra cui lo "Sportello Precari" o la "Casa dei mille lavori" – hanno concretamente costruito nuove opportunità e iniziative politico-sindacali. **Su**

questo sedime oggi è più che mai necessario confrontarsi e lanciare una grande sfida sul piano della partecipazione e della democrazia: non possiamo più permettere che una quota rilevante dei lavoratori del mondo della formazione sia esclusa dai processi decisionali. E non solo perché non è giusto, ma anche perché è uno “spreco sindacale”. La domanda di partecipazione parla con una voce sola in tutti i territori e in tutte le esperienze dentro e fuori il sindacato, lo abbiamo visto e lo abbiamo sentito. Se da un lato pensiamo che non siano più rinviabili mobilitazioni nazionali sul tema dei precari candidati alle elezioni per le RSU nelle scuole e negli enti di ricerca, o nei Senati Accademici e nei Consigli d’Amministrazione delle università, dall’altro **riteniamo che il tema della partecipazione sia legato a doppio filo con quello della rappresentatività e delle rappresentanza, il core della crisi del sindacato. Ma anche la sua prima ragione di esistenza.**

3. I precari e il sindacato: c’è bisogno di una rappresentanza diffusa

Quale contributo possono dare i precari nel sindacato? E cosa serve ai precari nel sindacato?

Se qualche anno fa questi erano interrogativi su cui eventualmente dibattere, oggi a valle di un’esperienza politica e sindacale come quella del coordinamento nazionale dei precari della conoscenza della FLC CGIL e della maturazione delle principali istanze che hanno attraversato i movimenti di protesta e le mobilitazioni del 2008-2010, le idee e le elaborazioni sono, invece, un po’ più chiare e pronte per essere condivise durante i lavori congressuali.

Nel 2013, a quindici anni di distanza dai primi provvedimenti legislativi che hanno istituzionalizzato la precarietà (o flessibilità, si ostinano a chiamarla alcuni), non è più accettabile che la definizione delle condizioni di lavoro di una quota sempre crescente di lavoratori sia esclusa dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Contemporaneamente le politiche del Ministero dell’Economia e delle Finanze e le conseguenze del D.lgs. 150/09 “Brunetta” sull’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico restringono sempre più la capacità di azione del sindacato sui tavoli di contrattazione. In questo scenario **l’unica azione possibile ci sembra quella di sfidare il governo in campo aperto sul piano della ricostruzione di una rappresentatività diffusa del mondo del lavoro e di farlo compiendo uno “sforzo di estensione di solidarietà” tra le diverse categorie e tra le diverse generazioni.**

Se il sindacato soffre sui temi della contrattazione, i lavoratori non hanno vita facile nel campo dei diritti sindacali: partecipare ad un’assemblea, aderire ad uno sciopero, praticare attività sindacale sono oggi diritti spesso inesigibili e, quindi, sempre meno lavoratori ne godono. Sempre meno lavoratori sono consapevoli del fatto che spettano loro. Ma molti sono già pronti a rivendicarli. Per queste ragioni **un progetto di ampliamento della rappresentanza dei nuovi lavoratori oggi non può prescindere dal riconoscere il ruolo di tutti quei lavoratori ad alta discontinuità, parasubordinati ed autonomi che hanno bisogno di tutela.** Il mondo dei professionisti titolari di Partita IVA, per esempio, richiede al sindacato uno sforzo elaborativo completamente nuovo ed innovativo; così come un salto d’iniziativa si deve compiere nell’ambito delle filiere di settore polverizzate da appalti ed esternalizzazioni. Anche nell’ambito dell’istruzione e della formazione questo tema è cruciale e l’elaborazione sul precariato e sulla “buona occupazione” non può prescindere da una forte capacità d’iniziativa in favore della ricomposizione delle filiere della conoscenza, oggi frantumate in una moltitudine di collaborazioni ed incarichi esterni, temporanei, sistematicamente “al ribasso”. La competizione verso il basso ha molte forme:

è compito del sindacato ricomporre il quadro e contrastarla efficacemente, concentrando risorse ed energie.

Per il sindacato occuparsi di “chi sta dentro”, degli iscritti, è legittimo, necessario ma oggi non più sufficiente. Guardando solo al proprio interno, si rischia di non vedere più i “lavoratori per la strada”, mentre “chi è dentro” subisce indifeso una competizione al ribasso che, di riflesso, lo priva di diritti. **L’ampliamento della rappresentanza ci sembra, oggi, il primo passo per costruire e rafforzare la rappresentatività di domani.**

Il percorso politico e sindacale di questi anni dentro la FLC CGIL ci consegna un dato importante e non più trascurabile: la strategia del “non pensiamo alla regolamentazione del precariato, altrimenti lo legittimiamo” è fallita. **Mentre eravamo impegnati a non legittimarlo, il lavoro precario si è legittimato da sé nel vissuto di 4 milioni di lavoratori italiani.** Possiamo alzare una barricata di paglia sulle stabilizzazioni che non ci saranno mai, oppure costruire una casa per i “mille lavori” che ci sono già. **Questa costruzione non è tutta da inventare, la conosciamo già e si chiama contrattazione inclusiva.** Noi precari crediamo che sia arrivato il momento di sperimentare l’inclusione delle varie forme del nostro lavoro nei contratti collettivi nazionali, impegnandosi con determinazione affinché sia garantita sempre la continuità di reddito e tenendo la barra ferma sulla stabilizzazione ovunque sia possibile, ma parlando anche a quei settori in cui la subordinazione contrattuale non esiste, in cui vige una “subordinazione economica informale” e in cui il bisogno di tutele è per questo stringente. **È il momento di togliere il velo dell’equivoco sul fatto che all’autonomia contrattuale corrisponda un’autonomia economica:** la subordinazione contrattuale per molte figure di lavoratori ad alta formazione è andata perduta e, all’epoca della “meritocrazia a parole”, è parso un bene, se non fosse stata sostituita da un’impietosa subordinazione economica. Oggi il lavoro autonomo non si associa più all’indipendenza economica o alla responsabilità individuale nemmeno nell’ambito delle professioni liberali *tout court* e addirittura sempre più spesso l’idea di autonomia trae origine solo dalla necessità di inventarsi un lavoro in assenza di altre opportunità, in condizioni dunque di estrema fragilità economica. **Non si tratta di lavoro autonomo rispetto ad una parte datoriale, ma di lavoro autonomo in quanto solitario.** Questi lavoratori, che sono numerosissimi nell’ambito delle professioni intellettuali non possono essere più degli sconosciuti per il sindacato; non solo hanno bisogno di tutele analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti, ma rappresentano una risorsa politico-sindacale inestimabile: sono quelli per cui il sindacato deve tutelare il diritto di avere diritti. Sono quelli insieme ai quali, dentro il sindacato, possiamo costruire una nuova cittadinanza e rafforzare quella che storicamente ci appartiene da oltre cento anni.

4. I precari attivi dentro il sindacato: una scommessa da vincere e da organizzare

Già da tempo nella FLC CGIL si ragiona e si agisce per promuovere un insediamento dei lavoratori precari nell’organizzazione, ma **le buone pratiche e le buone politiche sperimentate fino ad ora si scontrano con una realtà dei fatti sempre più complessa, che finisce per superarle sistematicamente.** La diffusione del lavoro autonomo e della para-subordinazione, il “disfacimento dei diritti” che ne consegue e i meccanismi di sfruttamento instauratisi nelle filiere lavorative producono uno scenario di estrema difficoltà sia per i lavoratori sia per il sindacato.

Oggi il tema della presenza attiva dei precari nel sindacato è un argomento che non può semplicemente essere posto sul piano delle quantità delle tessere e dei delegati dei precari, ma deve trovare una propria dignità nel rapporto qualitativo che si instaura tra i nuovi lavoratori e il sindacato. Se è vero che il tesseramento per un'organizzazione come la CGIL sarà sempre un obiettivo irrinunciabile – perché rappresenta una delle fondamenta della sua stessa autonomia e libertà – **oggi è però necessario fare i conti anche “oltre i numeri” e porre con determinazione la questione della pratica sindacale “da precari” al centro di un nuovo dibattito dentro l'organizzazione.** Non è più solo una questione di quote – quante tessere/quantità precari/quanto pesano - il ragionamento deve necessariamente essere ampliato includendo le pratiche – quali precari/cosa fanno/come fanno dentro il sindacato. Solo così le ragioni dei numeri (alti) torneranno ad essere sostanziali e dunque prioritarie, erodendo alla base lo stereotipo del “sindacato casta”. Oggi, per esempio, l'assenza di gran parte dei precari dal calcolo della rappresentatività elaborato dall'Aran, dai contratti collettivi e dalle forme classiche della rappresentanza sindacale, come le elezioni RSU, ci impone un ragionamento sul ruolo attivo dei militanti dell'organizzazione che va oltre la semplice condizione contrattuale e/o lavorativa.

La FLC, rispetto alle altre categorie della CGIL, ha fatto un grande passo in avanti verso l'emancipazione dei precari, introducendo il coordinamento dei lavoratori precari nel proprio Statuto. A fronte di quest'avanzamento è necessario che questa struttura si consolidi nel suo ruolo e nel suo funzionamento in un'ottica rinnovata, superando le difficoltà organizzative, individuandole, facendo diventare sempre più proficuo il rapporto tra i coordinamenti territoriali e quello nazionale. Se è importante che un organismo come quello del coordinamento nazionale elabori e aspiri a portare il proprio contributo anche fuori dalla FLC, **l'aspetto centrale di un ragionamento innovativo è, invece, come tale aspirazione porti all'interno del sindacato un plus di analisi e d'iniziativa che sia espressione sintetica di posizioni politiche oggi sempre più complesse e conflittuali, figlie delle tante “guerre tra poveri”.** Infine, il coordinamento deve essere rilanciato al congresso come strumento utile per la crescita di tutta la FLC, per il suo rinnovamento, per lo sviluppo di nuove strategie sindacali. Il coordinamento – lo abbiamo vissuto sulla nostra pelle - ha senso solo se concepito come struttura di elaborazione e di radicamento che deve vivere dentro l'organizzazione e per l'organizzazione. Un primo e decisivo passo si è compiuto avviando la campagna nazionale “*Adesso e domani*” in cui la FLC nazionale si è impegnata a mettere a fuoco il tema del rinnovamento generazionale dentro il sindacato sperimentando nuove modalità di discussione, confronto e iniziativa – i *focus group* territoriali – e rilanciando sul piano organizzativo le questioni politiche più rilevanti: rappresentanza dei nuovi lavoratori della conoscenza – giovani e precari – e loro capacità di azione dentro e per il sindacato. Ma affinché le parole *reinsediamento, rinnovamento o questione giovanile* non siano soltanto *spot* d'occasione e la rappresentanza dei precari non resti confinata nell'ambito delle “buone intenzioni”, **si devono incentivare e realizzare sempre di più meccanismi di partecipazione innovativi nei luoghi in cui i precari sono fortemente emarginati e dove possono essere determinanti.** Questi luoghi, lo abbiamo già detto, non coincidono più con i luoghi di lavoro e, dunque, le nuove strategie di *organizing* devono anche saper uscire fuori dalle scuole, dalle università, dagli enti di ricerca, dalle accademie e dai conservatori.

5. Contrattazione inclusiva e formazione sindacale per una nuova infrastruttura del sindacato

Il primo campo da invadere è quello del vissuto dei lavoratori precari e dei giovani in cerca di lavoro. Non bisogna mai dimenticare - perché anche questo per noi è un tema sindacale - che alla precarietà del lavoro si è affiancata quella degli affetti, della qualità della vita, del diritto di avere diritti, del *welfare*. **I lavoratori precari e i “lavoratori giovani” sono lavoratori poveri, vulnerabili, ricattabili:** non solo hanno retribuzioni mediamente molto basse, ma scontano in molti casi l'assenza di adeguati strumenti di protezione, di forme di sostegno al reddito alla scadenza del contratto di lavoro, di supporto economico nella fase di ricerca della prima occupazione o di congrue tutele in caso di maternità o malattia. **Gli attuali ammortizzatori sociali sono legati alla condizione lavorativa e contrattuale e, per questo, risultano fortemente escludenti.** L'emblema è la tutela della disoccupazione così come è definita dal Ministro Fornero (l'Aspi e Mini Aspi), riconosciuta solo ai lavoratori subordinati e non ai co.co.co., co.co.pro., assegnisti di ricerca, dottorandi, lavoratori autonomi con Partita IVA, né tantomeno a chi è in cerca del primo lavoro. Un profilo, quello del “ricercatore di un lavoro” per il quale non è mai stata pensata alcuna forma di sostegno o tutela. **È necessario, quindi, progettare e promuovere ammortizzatori sociali per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla forma contrattuale.** Dobbiamo, inoltre, saper superare le polarizzazioni del dibattito che vedono contrapposti l'estensione degli ammortizzatori sociali e il reddito minimo garantito, strumento fondamentale per lottare contro la povertà, per promuovere la coesione sociale e la liberazione dal ricatto per chi è in cerca di lavoro: **è nostro compito progettare un sistema di *welfare* adeguato per chi ne ha bisogno, subordinati, parasubordinati ed autonomi, con o senza anzianità lavorativa.** In questa direzione la FLC CGIL si è già mossa, lanciando la campagna nazionale “*Il lavoro è discontinuo, la vita No*”, proprio **per porre con forza il tema della continuità di reddito nella discontinuità del lavoro** e per cominciare a dare un contributo al disegno di un nuovo sistema di *welfare*, degno di un Paese civile, in cui sono assicurati per tutti la tutela dalle discontinuità reddituali, il diritto alla salute, il diritto alla famiglia, il diritto alla pensione. Inoltre vanno inclusi in questo progetto di nuovo *welfare* la casa, i trasporti, i servizi, e il diritto allo studio per tutta la vita. La contrattazione sociale deve guadagnare assoluta centralità e alla contrattazione territoriale devono partecipare tutti i soggetti interessati, inclusi gli inoccupati, i disoccupati, quanti sono in cerca di una e un'altra occupazione, le centinaia di migliaia di stagisti e tirocinanti che popolano il mondo del lavoro “reale” in Italia. Se la dimensione del lavoro rappresenta ancora quello straordinario spazio di emancipazione così come abbiamo imparato a conoscerlo nelle nostre famiglie, allora **come sindacato non possiamo più sottrarci alle istanze di chi oggi il lavoro non ce l'ha, né possiamo credere che l'identità e la realizzazione delle persone si esaurisca nell'ambito professionale, escludendo la dimensione politica.** Ne deriva l'esigenza di garantire diritti di cittadinanza per tutti. Dobbiamo imparare a organizzarci nuovamente insieme a chi ancora non lo ha fatto per essere non solo militanti, ma anche determinanti.

Questo tipo di iniziativa sindacale, inclusiva non solo per opportunità politica ma soprattutto per necessità, richiede una partecipazione strutturata e organizzata dei precari alla contrattazione, richiede una presenza attiva e determinante dei precari nelle delegazioni che elaborano e trattano anche i rinnovi contrattuali. Ciò vuol dire che i precari che si dedicano all'attività sindacale devono

essere adeguatamente formati e **che è necessario elaborare un piano di formazione sindacale *ad hoc* per tutti i lavoratori esclusi dal contratto nazionale e di conseguenza privi di esperienza sindacale sul campo.** Questo piano deve essere intenso e mirato. A questo fine le tante buone pratiche messe in campo dalla FLC CGIL a livello nazionale e territoriale devono essere diffuse. Dobbiamo imparare a **costruire prototipi organizzativi e a proporli dove e quando servono, facendoli diventare dei modelli replicabili.** Il meccanismo dei progetti finanziati per il cosiddetto “reinsediamento” deve necessariamente includere la possibilità di esportare le buone pratiche e le esperienze riuscite da un territorio all’altro, sulla base di progetti specifici con obiettivi chiari e misurabili.

In questa prospettiva **è possibile, a nostro avviso, cominciare a costruire una nuova e poderosa infrastruttura del sindacato dei prossimi anni, costituita da tutti i luoghi, tutti gli strumenti, tutti i canali di informazione, comunicazione e scambio disponibili e da quelli che verranno.** Pensiamo che la pratica sistematica delle esperienze di lavoro e di vita altrui, la loro condivisione, l’incrocio di vissuto, aspettative e bisogni sulla dimensione della Politica possano essere la più adeguata piattaforma di rivendicazione per il futuro che ci attende, mischiandoci gli uni a fianco agli altri, gli “stabili” e i precari, i giovani e i meno giovani, i lavoratori autonomi e quelli contrattualizzati, gli ultimi più vicino ai penultimi. Vogliamo stare dalla parte di chi ritiene di poter risalire la china delle disuguaglianze, vogliamo stare dalla parte dei penultimi. **Sappiamo che l’unica ragione che ci trattiene dall’evadere dall’Italia, ostinati lavoratori della conoscenza, è che ancora sentiamo forte il richiamo di solidarietà nello studio e nel lavoro (e nel non-lavoro),** è che ancora *“dobbiamo andare fra quelle masse di nostri fratelli, chiamarle, stimolarle alla vita nuova, al sapere, al conoscere, a vedere alto e lontano; dobbiamo andare come un trattore potente su un terreno [nuovamente] incolto per trarlo a coltura, a vita, a bene della società”* (Giuseppe Di Vittorio, Il congresso della cultura popolare, Bologna, 1953).

Roma, 9 Dicembre 2013

Coordinamento Nazionale Precari della Conoscenza FLC CGIL