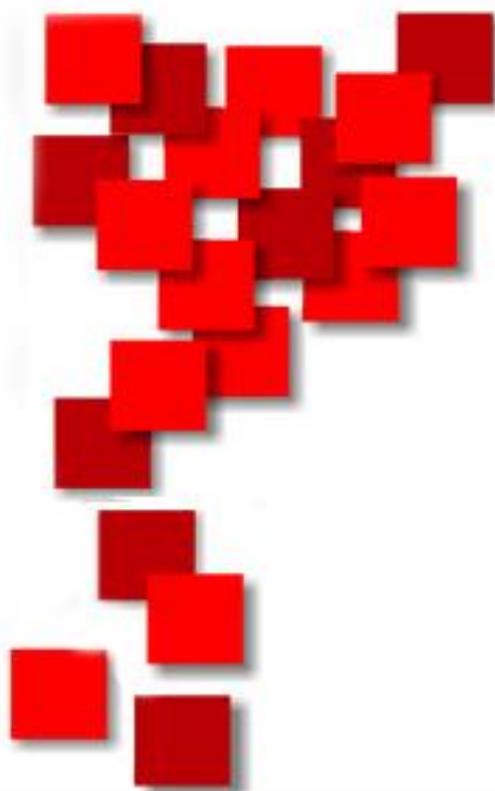


“Storie di frontiera e sfide quotidiane della Cgil di oggi”

a cura dell'Ufficio Politiche Giovanili Cgil
e dell'Associazione Bruno Trentin

Andrea Brunetti, Daniele Di Nunzio, Chiara Mancini



CGIL



Associazione Bruno Trentin
Rapporto di ricerca 2/2015

Sommario

Introduzione	4
Obiettivi della ricerca	6
Struttura del rapporto	7
Le esperienze analizzate	8
Allenarsi ai diritti	9
Pubblici e attivi	10
Rilevare i prezzi a proprie spese	11
Pillole di mobilitazione	12
Pomodori e mozzarelle a caro prezzo (per i lavoratori)	14
Il sindacato torna a scuola!	15
Spartaco spezza le catene - e unisce i lavoratori.....	17
Mai stare soli davanti alla TV.....	18
Tutto incluso, chiavi in mano. Democrazia optional.....	20
Belli e impossibili (condizioni di lavoro)	22
Cooperazione in corso	23
Duri, trasparenti, innovativi. Come un mattone di vetro	25
Quadri in rete con WhatsApp.....	27
Parlare la stessa lingua	28
Diritti in cassaforte	29
Instaurare diritti per i restauratori	30
L'analisi delle esperienze.....	32
Primo contatto: informazione e presenza per costruire un rapporto di fiducia con i lavoratori.....	32
Conoscenza del contesto di lavoro: esperienza, ricerca, formazione	35
Definire obiettivi concreti e raggiungibili nell'ambito di rivendicazioni più ampie	36
Le nuove forme di aggregazione e mobilitazione: partecipazione e protagonismo dei lavoratori nell'azione sindacale	37
Costruire reti	39
La domanda di innovazione nel sindacato	40
Riferimenti.....	44

La ricerca è stata promossa dal **Dipartimento Politiche Giovanili della CGIL Nazionale** e svolta in collaborazione con l'**Associazione Bruno Trentin**.

Ringraziamo tutte le sindacaliste e i sindacalisti che hanno partecipato alla ricerca.

In particolare, ringraziamo le persone che hanno dato la loro disponibilità ad essere intervistate e hanno contribuito alla riflessione sui risultati della ricerca.

Francesco Aufieri, SLC Milano

Monia Auricchio, NIDIL Modena

Marco Beretta, FILCAMS Milano

Alessio Branciamore, NIDIL Firenze

Tammaro Della Corte, FLAI Caserta

Nanda Devender Singh, FLAI Latina

Elisa Gigliarelli, FILT Umbria

Michele de Palma, Fiom nazionale

Gianni Lanzi, FILCAMS Roma e Lazio

Bernardo Marasco, FILCTEM Firenze

Benedetta Mariani, FILCAMS Prato

Paolo Montalti, FILCAMS Emilia-Romagna

Serena Morello, FILLEA nazionale

Carlo Moretti, FILCAMS Lazio e Agenquadri

Florindo Oliverio, FP Lombardia

Marco Parissenti, FISAC Padova

Pietro Patti, FLC Messina

Lucilla Pirovano, FP Lombardia

Eugenio Siracusa, FLAI Latina

Brunetti A., Di Nunzio D., Mancini C., *Storie di frontiera e sfide quotidiane della Cgil di oggi*, Associazione Bruno Trentin, Rapporto di ricerca n. 2/2015.

Introduzione

I sindacalisti si trovano davanti a sfide cruciali non solo nei confronti di chi detiene il potere nei cicli produttivi ma, anche, nell'organizzare i lavoratori: da un lato, i lavoratori sono sempre più isolati e ricattabili e hanno enormi difficoltà nel far valere i propri diritti, con rapporti di forza spesso molto sfavorevoli; dall'altro, c'è una crisi di fiducia da parte degli stessi lavoratori verso il sindacato, proprio perché si riduce l'efficacia dell'azione sindacale.

Negli ultimi trent'anni il mondo del lavoro è stato attraversato da cambiamenti che hanno comportato nuove sfide per i sindacati. Il sistema di diritti e tutele che era riuscito a garantire delle prospettive di emancipazione per i lavoratori del Novecento è stato messo in crisi, e parallelamente si è indebolito il potere di negoziazione dei lavoratori sia nei confronti dei datori di lavoro sia rispetto alle forze economiche che governano i mercati.

Sono numerosi i fattori all'origine di queste difficoltà e, tutti insieme, descrivono la nostra epoca e le sfide a cui siamo sottoposti. Alcuni di questi sono: l'ampliamento della competizione su scala globale; la frammentazione dei cicli produttivi determinata dall'aumento delle esternalizzazioni, degli appalti, dei subappalti, delle delocalizzazioni; il generale aumento delle ristrutturazioni e del rischio di licenziamento; l'affermarsi di tipologie contrattuali non a tempo indeterminato spesso prive di diritti sindacali; l'esternalizzazione e l'individualizzazione dei rischi che pesano sulle figure più marginali e isolate nei cicli produttivi e nei contesti sociali; la finanziarizzazione dell'economia.

Certamente, l'innovazione delle tecnologie e dei processi di lavoro, lo sviluppo di internet, il rafforzamento dei sistemi educativi, hanno favorito la diffusione di professionalità più qualificate ma, al tempo stesso, le trasformazioni sopra descritte hanno creato uno scenario nel quale coesistono vecchie e nuove forme di sfruttamento rispetto alle quali tutti i lavoratori sono costretti a confrontarsi.

Così, problemi come la precarietà, la vulnerabilità, l'isolamento, la paura, sono ormai all'ordine del giorno per milioni di lavoratori a livello globale.

In Italia, queste trasformazioni sono avvenute in un contesto specifico, che ha esasperato le difficoltà per molti individui di riuscire a costruire un percorso di emancipazione attraverso il lavoro. Il nostro Paese è caratterizzato da un'illegalità diffusa che va dall'elusione dei diritti sindacali e del lavoro alla corruzione, fino ad arrivare al riemergere della schiavitù, come quella determinata dal caporalato nei campi agricoli. La competizione delle imprese sulla scena globale è stata giocata sull'abbassamento del costo del lavoro piuttosto che sulla qualità e l'innovazione, generando una spirale di dequalificazione dei sistemi produttivi e dei contesti territoriali. Il contesto produttivo italiano è per sua natura altamente frammentato perché caratterizzato dalla diffusa presenza della piccola impresa.

In Italia, la disoccupazione giovanile è tra i livelli più alti d'Europa e il tasso di disoccupazione riferito a tutta la popolazione è cresciuto negli ultimi anni, mentre non ci sono prospettive di uscire dalla crisi economica nel breve termine. Il rischio di disoccupazione rende il lavoratore più ricattabile, sia quando ha già un posto

di lavoro sia quando lo sta cercando: la paura di perdere il posto o di non trovarlo è talmente elevata che si è affermata la spinta ad accettare le condizioni più difficili pur di lavorare - il lavoro pur che sia. Il ricatto occupazionale, inoltre, porta i lavoratori a rimanere distanti dalle organizzazioni sindacali, spesso percepite come distanti e incapaci di rispondere ai problemi dei lavoratori, per evitare problemi con i datori, tanto che la presenza del sindacato non è più scontata nemmeno nelle grandi aziende.

I rapporti di forza sono sempre più sbilanciati in favore dei datori di lavoro e, in generale, di chi ha un ruolo apicale nelle filiere produttive, fino all'estrema concentrazione del potere nelle poche mani degli investitori nei mercati finanziari.

Nessun settore e nessun territorio sembrano sfuggire a questi problemi, che coinvolgono sia chi svolge mansioni più tradizionali e manuali sia chi svolge lavori altamente qualificati, e interessa tutti i nodi della filiera produttiva, a prescindere dal luogo di lavoro, dal settore e anche dalla tipologia contrattuale.

Un'ampia quota di lavoratori temporanei o che operano nelle piccole aziende è esclusa dalle opportunità stesse di rappresentanza e contrattazione, mentre per tutti diminuiscono le opportunità di esercizio dell'attività sindacale, anche attraverso la riduzione delle agibilità sindacali, sia nei settori privati che pubblici.

In generale, i sistemi stessi della rappresentanza perdono potere davanti alla scelta di molte aziende di aggirare e ridurre i diritti per fondare la propria competizione sull'abbassamento dei costi e l'esternalizzazione dei rischi.

A questi problemi stanno provando a rispondere i sindacati in tutto il mondo, mettendo in atto strategie molto diversificate e sempre più diffuse¹. Negli ultimi anni, in Italia, la CGIL ha promosso delle strategie di reinsediamento territoriale e di "contrattazione inclusiva" - affermata come una strategia fondamentale nel XVII Congresso Nazionale - con l'obiettivo di tutelare e rappresentare anche i lavoratori più vulnerabili e marginali, per uniformare ed estendere i diritti e le tutele, cercando di raggiungere e coinvolgere tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro contratto e dal contesto aziendale. La lotta al lavoro povero e precario supera le classiche distinzioni tra i settori produttivi e il livello confederale è sempre più impegnato ad affrontare questi problemi, così come sono sempre più numerose le esperienze condotte dalle categorie e la collaborazione tra di loro². Questo percorso è iniziato da molti anni ed è accompagnato da un intenso

¹ Per approfondire alcune delle pratiche attuate dai sindacati a livelli internazionale, si può fare riferimento a: Gumbrell-McCormick R., Hyman R., *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*, Oxford University Press, 2013; Crosby M., *Power at Work: rebuilding the Australian union movement*, Sydney, The Federation Press, 2005.

² Sono numerose le analisi sulle esperienze di nuova sindacalizzazione in Italia. In particolare, per l'analisi delle esperienze condotte dalla CGIL, si può fare riferimento al testo curato da Ilaria Lani con i contributi di Valery Alzaga, Andrea Brunetti, Alessandro Coppola, Daniele Di Nunzio, Caludia Pratelli; Lani I. (a cura di), *Organizziamoci*, Editori Riuniti, 2013. Tra gli altri lavori recenti che inquadrano le esperienze della CGIL nel più ampio scenario nazionale e internazionale, si può fare riferimento a: Carrieri M., *I sindacati. Tra le conquiste del passato e il futuro da costruire*, Bologna, Il Mulino, 2012; Di Nunzio D., *Vulnerable Workers in Action: Self-Organization and Unionism in the Work Fragmentation*, paper, XVIII ISA World Congress of Sociology, 2014; Dorigatti L., "Organizzare i non organizzati", *Economia e società regionale*, Milano, Franco Angeli, n.1, 2014, pp. 129-141; Leonardi S., "Rappresentanza, membership e democrazia: quali politiche organizzative in Italia e in Europa?", in Cevoli M. (a cura di), *La rappresentanza nei comparti della FILCAMS*, Ediesse, 2014, pp. 135-163; Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori, n.4, *Reti di rappresentanza*, Ediesse, 2013; Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori, n.1, *Rappresentare i lavoratori non standard*, Ediesse, 2014.

dibattito, poiché comporta importanti trasformazioni nell'organizzazione del sindacato e nelle strategie di azione, rispetto alle quali i sindacalisti e i lavoratori sono chiamati a interrogarsi ed intervenire.

Obiettivi della ricerca

Qual è oggi il ruolo del sindacalista?

Quali sono le soluzioni che trova davanti alle difficoltà determinate dai processi sopra descritti e dalla crisi della rappresentanza?

L'obiettivo della ricerca è stato quello di rispondere a questi interrogativi attraverso l'analisi di alcune delle esperienze di sindacalizzazione innovativa promosse dalla CGIL.

Le esperienze indagate intervengono in quei contesti nei quali il sindacato era assente oppure è stato costretto ad affrontare trasformazioni che ne hanno ridotto la presenza e l'efficacia, in particolare confrontandosi con i problemi del lavoro disperso e precario.

Abbiamo cercato di comprendere come si sono sviluppate queste pratiche, quali sono le opinioni dei sindacalisti rispetto all'organizzazione del sindacato, qual è il rapporto tra queste esperienze maturate nella CGIL e altre strategie di azione strutturate a livello internazionale, a partire dall'approccio cosiddetto di "organizing".

Con questo lavoro non si pretende di fornire una rappresentazione completa di quanto sta maturando nella CGIL: non si può pensare che i pochi casi indagati siano rappresentativi di tutte le esperienze di sindacalizzazione. L'analisi vuole piuttosto favorire la condivisione e il confronto tra le esperienze per evidenziare alcune delle tendenze comuni in atto e dare un contributo al dibattito sull'innovazione del sindacato.

Crediamo che la raccolta, l'analisi e la socializzazione di queste esperienze siano utili per favorire la riflessione sul ruolo del sindacato e per riuscire a innovare e migliorare continuamente la sua efficacia.

Metodologia della ricerca

Il percorso di ricerca è stato di tipo qualitativo, condotto attraverso interviste in profondità a sindacalisti che si sono impegnati per costruire delle pratiche innovative di azione sindacale. In tutto sono state eseguite 19 interviste per 16 esperienze di azione sindacale, condotte tra il mese di Aprile 2014 e Dicembre 2014.

Nella definizione della traccia dell'intervista abbiamo individuato alcuni punti ritenuti fondamentali per comprendere le esperienze: l'innescò dell'azione, gli attori chiave, la presenza o meno di una programmazione e di una fase di studio e ricerca, gli elementi di innovazione e le scelte strategiche, il rapporto con i lavoratori, con l'azienda, con il territorio e con la struttura sindacale. Inoltre sono state raccolte informazioni sulle esperienze e la biografia del sindacalista e le sue opinioni rispetto al proprio lavoro, al sindacato e alle strategie di organizzazione dei lavoratori. La prima stesura dell'intervista è stata sottoposta agli stessi intervistati per potere avere un loro riscontro.

La rilevazione non è stata esaustiva - sarebbe stato impossibile individuare e raccogliere tutte le esperienze di sindacalizzazione innovativa - ma campionaria: in particolare, abbiamo scelto i casi da intervistare cercando di avere un'ampia rappresentatività delle realtà produttive, coinvolgendo quindi tutte le categorie sindacali della CGIL e ricercando esperienze significative in territori differenziati in tutto il Paese. Alcune di queste iniziative sono circoscritte ad un'azienda o ad un territorio, altre hanno dimensione nazionale, altre ancora hanno esteso la loro portata nel tempo assumendo caratteri più generali.

Le interviste sono state funzionali alla creazione di alcune schede riassuntive per ogni singola esperienze, che sono state condivise con gli stessi intervistati per valutare se erano stati considerati tutti gli elementi fondamentali della pratica analizzata. I primi risultati della ricerca, qua presentati, saranno condivisi in alcuni incontri con i sindacalisti per alimentare un confronto e approfondire l'analisi.

Struttura del rapporto

In questo rapporto presentiamo i primi risultati della ricerca: a) le schede riassuntive per ciascuna delle esperienze analizzate; b) un'analisi trasversale delle esperienze, per evidenziare alcuni elementi di innovazione particolarmente significativi; c) una sintesi dei fattori di innovazione che sono stati evidenziati dagli stessi sindacalisti nel corso delle interviste, in merito alla pratica che avevano condotto e, più in generale, rispetto a quelle che sono considerate delle esigenze importanti per l'organizzazione sindacale nel suo complesso.

Le esperienze analizzate

In questa prima parte sono presentate delle schede riassuntive per ciascuna esperienza analizzata:

- *Allenarsi ai diritti* - Accordo siglato nelle palestre Klab a Firenze [NIDIL Firenze, SLC Firenze]
- *Pubblici e attivi* - Sindacalizzazione e partecipazione dei lavoratori del pubblico impiego in Lombardia [FP Lombardia]
- *Rilevare i prezzi a proprie spese* - Accordo di Consulmarketing Spa, un'azienda che opera nel settore della grande distribuzione a livello nazionale [FILCAMS Emilia-Romagna e di FILCAMS nazionale]
- *Pillole di mobilitazione* - Sindacalizzazione e attivazione dei lavoratori nelle farmacie pubbliche e private [FILCAMS Nazionale, FILCAMS Firenze, FILCAMS Prato]
- *Pomodori e mozzarelle a caro prezzo (per i lavoratori)* - Lotta al caporalato nella zona dell'Agro Aversano [FLAI Caserta, FLAI Campania, FLAI Nazionale]
- *Il sindacato torna a scuola!* - Consulenza itinerante nelle scuole di Messina [FLC Messina]
- *Spartaco spezza le catene, e unisce i lavoratori* - Progetto Spartaco, formazione e sperimentazione per la contrattazione inclusiva in azienda [NIDIL, con FILCAMS e FILT]
- *Mai stare soli davanti alla TV* - Contrattazione nell'azienda Sky [SLC, Milano]
- *Tutto incluso, chiavi in mano. Democrazia optional* - Sindacalizzazione in FIAT in assenza di democrazia sindacale [FIOM Nazionale]
- *Belli e impossibili (condizioni di lavoro)* - Sindacalizzazione e contrattazione nei punti vendita Abercrombie a Milano [FILCAMS Milano]
- *Cooperazione in corso* - Creazione di coordinamenti territoriali per gli appalti [FILT, FILCAMS, FP]
- *Duri, trasparenti, innovativi. Come un mattone di vetro* - Mobilitazione per evitare la chiusura della Seves Glassblock di Firenze [FILCTEM Firenze]
- *Quadri in rete con WhatsApp* - Contrattare condizioni di lavoro e strategia di sviluppo aziendale per evitare licenziamenti nell'azienda di grande distribuzione Carrefour [AGENQUADRI, FILCAMS Roma e Lazio, FILCAMS nazionale]
- *Parlare la stessa lingua* - Migliorare le condizioni dei lavoratori immigrati della zona di Latina [FLAI Latina, FLAI Nazionale]
- *Diritti in cassaforte* - Contrattare migliori condizioni di lavoro ed economiche delle partite IVA impiegate come banchieri ambulanti in Banca Etica [FISAC Padova, NIDIL Padova]
- *Instaurare diritti per i restauratori* - Migliorare le condizioni dei restauratori e rafforzare il loro coordinamento [FILLEA Nazionale, FILLEA Lazio, NIDIL Lazio]

Allenarsi ai diritti

NIDIL Firenze, SLC Firenze

La catena di palestre Klab contava a Firenze circa 90 lavoratori, quasi tutti assunti con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, come accade nella maggior parte delle palestre italiane dove la precarietà e l'assenza di diritti e tutele sono problemi diffusi. Nell'estate 2013 l'azienda decise unilateralmente di ridurre la paga oraria di alcuni lavoratori, che per questo motivo si sono rivolti al sindacato. Il contatto con il sindacato, per questi lavoratori privi di diritti sindacali, poteva essere pericoloso: per questo, a seguito del primo incontro, i sindacalisti di NIDIL hanno iniziato un percorso fatto di incontri individuali e assemblee al di fuori del contesto aziendale, utilizzando gli spazi della camera del lavoro, all'occorrenza tenuta aperta anche la sera per favorire la partecipazione, ma utilizzando anche i luoghi pubblici, come pub o parchi, e dedicando a questa fase molto tempo e attenzione al percorso. La disponibilità all'ascolto e al confronto da parte dei sindacalisti e la loro flessibilità in termini di luoghi e orari, sono state fondamentali per riuscire a rompere le diffidenze e a comprendere i bisogni dei lavoratori e soltanto successivamente per provare a ricomporre le loro rivendicazioni all'interno di un quadro generale.

Ciò ha permesso l'avvio di una trattativa con l'azienda che ha permesso immediatamente di giungere a un accordo. La trattativa, bloccando la riduzione della paga oraria, ha dato fiducia ai lavoratori rispetto alla possibilità di ottenere dei risultati attraverso il sindacato e grazie ad un'azione collettiva. Successivamente, attraverso un processo di costruzione attiva delle nuove istanze, si è giunti ad intavolare un'ulteriore trattativa con l'azienda in merito all'utilizzo delle tipologie contrattuali e alla possibile stabilizzazione dei lavoratori. Il 31 Gennaio 2014 si è infine giunti alla firma dei nuovi contratti capaci di offrire a tutti diritti e tutele e, valore aggiunto, in modo diversificato a seconda della mansione e della professione: bagnini, personale del desk, responsabili e promoter commerciali hanno ottenuto il contratto a tempo indeterminato, con alcuni aggiustamenti specifici di orario e di stipendio e anche clausole legate al risultato raggiunto (per i promoter); istruttori di nuoto e di sala invece sono rimasti in collaborazione ma con tutele aggiuntive e innovative (contratti triennali, diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni, assistenza sanitaria, etc.). L'accordo ha inoltre definito le relazioni sindacali in azienda, un risultato straordinario per una struttura privata di questo tipo in un settore a bassissimo insediamento sindacale. Successivamente, a pochi mesi di distanza, una crisi aziendale ha messo in discussione tutto l'accordo faticosamente raggiunto. La nuova intesa però ha previsto la conservazione di tutti i posti di lavoro, dei dipendenti e dei collaboratori, all'interno di una ristrutturazione che ha visto lo scorporo dell'azienda in due parti, una sportiva e una commerciale.

Questo secondo accordo, che pure ha previsto alcune criticità in merito ai livelli contrattuali dei lavoratori, sarebbe stato impensabile in assenza dell'accordo precedente che aveva stabilizzato i lavoratori e determinato le relazioni sindacali in azienda. In un contesto di elevata frammentazione professionale e di assenza di diritti e tutele per i lavoratori, quindi, i sindacalisti di NIDIL sono riusciti a condurre un'azione che ha migliorato le condizioni di lavoro, sindacalizzando un contesto a basso insediamento sindacale e diversificando le strategie contrattuali per rispondere alle diverse esigenze dei lavoratori.

"Dobbiamo usare approcci diversi in base al contesto; bisogna ricominciare, come si faceva prima, a capire cosa abbiamo attorno e adattarci a questo, naturalmente con delle linee guida generali e con dei valori che non possiamo tradire." (Alessio Branciamore)

Pubblici e attivi

FP Lombardia

Il settore pubblico si caratterizza per una diffusa presenza di contratti precari e per le difficoltà crescenti che vivono ormai anche i lavoratori assunti stabilmente. Il blocco della contrattazione e quello del turnover che impedisce in sostanza le nuove assunzioni, la spending review e i tagli lineari, il blocco degli investimenti per l'innovazione dei servizi, gli esuberi dichiarati, sono solo alcune delle grandi questioni che coinvolgono la P.A. La segreteria della FP Lombardia ha deciso di intervenire per affrontare questi problemi, favorire la ricostruzione di un attivismo sindacale, rafforzare la base anche nelle grandi strutture del pubblico impiego, costruire consenso nell'opinione pubblica.

Nel 2012 la categoria, in vista delle elezioni per il rinnovo delle RSU della Regione Lombardia, ha candidato alcuni nuovi iscritti ai quali, una volta eletti, è stato dato ampio spazio di iniziativa. I nuovi delegati, fortemente motivati, hanno immediatamente progettato campagne innovative, caratterizzate da un utilizzo integrato e funzionale di molti strumenti di comunicazione diversi.

La prima campagna "Pubblico è un Luogo Comune" mirava a coinvolgere la cittadinanza, per veicolare all'opinione pubblica l'importanza di "un lavoro di qualità per servizi di qualità", provando a ribaltare l'immagine stereotipata del "dipendente pubblico lavativo". Sono state diffuse sui social network foto di dipendenti pubblici che indossavano cartelli con frasi ironiche o esemplari - ad esempio "Sono Chiara e la spesa la faccio in pausa pranzo" oppure "Sono Emma e quando vedo i cittadini allo sportello sorrido" - che hanno attirato l'attenzione di alcuni mass-media, come Repubblica.it.

Forti del consenso riscosso dalla campagna, le nuove RSU hanno ideato e realizzato un giornale on-line, intitolato "N7", per informare i dipendenti della Regione.

Successivamente, nel momento della promozione del referendum per la validazione del contratto decentrato, per sensibilizzare i dipendenti/colleghi della Regione e motivarli a votare sull'esito dello stesso, le RSU hanno deciso di aprire un canale YouTube e, attraverso brevi filmati autoprodotti, hanno provato a "parlare" ai propri colleghi con strumenti e forme meno tradizionali. L'esito è stato vincente. Al referendum si è registrata la più alta percentuale di partecipazione di sempre e i dipendenti della Regione Lombardia hanno approvato l'accordo e risposto dunque alla mobilitazione. Anche le assemblee sono state rinnovate nella loro pratica, caratterizzandole non soltanto su temi inerenti al luogo di lavoro ma estendendo il campo a temi di interesse generale. Una delle iniziative, all'Auditorium della Regione, ha visto l'assemblea trasformarsi in una giornata di reading e musica (una delle RSU della Regione ha suonato con il suo gruppo!), scandita dal racconto di esperienze. L'occasione scelta è stata quella del passaggio della Carovana antimafia di Libera e il tema è stato proprio quello della lotta alle mafie e della legalità.

E' stata infine avviata una consultazione on-line, per coinvolgere maggiormente i lavoratori rispetto all'individuazione dei loro bisogni e delle proposte di intervento.

Le pratiche innovative sperimentate in Regione sono state supportate dalla struttura regionale di FP, che prevede di continuare e diffondere questo percorso attraverso nuove campagne, da affidare naturalmente a giovani RSU.

"E' importante lavorare per progetti, valorizzare le competenze dei delegati sul luogo di lavoro ed adattare il linguaggio: è una questione contemporanea, non una questione generazionale." (Lucilla Pirovano)

"Bisogna che apriamo l'organizzazione ai giovani e ai migranti. Dobbiamo dargli spazio per sperimentare nuove pratiche e innescare un circolo virtuoso di partecipazione attiva." (Florindo Oliverio)

Rilevare i prezzi a proprie spese

FILCAMS Emilia-Romagna, FILCAMS Milano, FILCAMS nazionale

Consulmarketing Spa è un'azienda del settore del commercio e della grande distribuzione che lavora per Nielsen, un'impresa internazionale di sondaggi e rilevazioni di mercato cui si rivolgono le grandi aziende. I lavoratori devono rilevare la composizione dei display nei supermercati, la disposizione della merce e i prezzi di vendita di certi marchi. I lavoratori della Consulmarketing Spa erano quasi tutti assunti con collaborazioni a progetto ma in seguito alla legge Fornero l'azienda è stata costretta a stabilizzare i collaboratori. Per farlo è stato preso come riferimento un accordo quadro sottoscritto nel 2012 tra ANASFIM, un'associazione di aziende di merchandising, CISL e UIL. La contrattazione di secondo livello, interna all'azienda, è stata condotta con un sindacato autonomo (LAS), parzialmente rappresentativo ed ha previsto anche alcune deroghe al contratto nazionale. Quindi i lavoratori sono stati assunti con contratto subordinato a tempo indeterminato ma a condizioni economiche addirittura peggiori rispetto ai CO.CO.PRO: le retribuzioni e i livelli erano inferiori al CCNL del Terziario e i part-time ridotti in deroga al contratto stesso. Questo è accaduto in un contesto già difficile per le condizioni di lavoro: i lavoratori svolgono il loro impiego in giro per i supermercati e non hanno una sede fissa, utilizzano mezzi propri per spostarsi e fanno il lavoro di ufficio dalle proprie case e con i propri strumenti: quindi, a proprie spese. Dopo la stabilizzazione e la riduzione dello stipendio, alcuni lavoratori in Emilia-Romagna hanno cominciato ad organizzarsi. Lavorando in luoghi differenti, i lavoratori non si conoscevano reciprocamente e per ovviare a questa difficoltà hanno costruito una rete di contatti on-line, impostando un "gruppo chiuso" su Facebook, per poter discutere insieme la situazione e le strategie di risposta. Si sono poi rivolti alla CGIL che era l'unico sindacato a non aver firmato l'accordo; si è avviato un confronto dunque con la FILCAMS CGIL territoriale, regionale e nazionale. Prima di cominciare l'azione, la FILCAMS ha incentivato i lavoratori a iscriversi al sindacato, ottenendo 20 adesioni e insieme a loro ha avviato una fase di studio del contesto co-progettando, insieme ai lavoratori, gli obiettivi da raggiungere: nello specifico, si voleva intervenire per migliorare le condizioni economiche, in maniera che la stabilizzazione fosse effettivamente vantaggiosa per i lavoratori. Il confronto è stato continuo ed è stato portato avanti attraverso assemblee in videoconferenza con i lavoratori in tutta Italia: per questo le Camere del Lavoro hanno messo a disposizione le proprie sedi, anche se non tutte le strutture avevano gli strumenti adeguati e questa fase ha fatto riscontare alcuni problemi tecnici. È stato poi richiesto e avviato un tavolo di trattativa con l'azienda a livello nazionale, che inizialmente ha portato a migliorare il sistema dei rimborsi spese. Nel luglio 2014 si è poi giunti ad un accordo che ha previsto l'innalzamento graduale dell'inquadramento dei lavoratori stabilizzati fino ad arrivare al terzo livello del CCNL Terziario, il contratto più rappresentativo del settore: questo porterà, alla fine del processo, ad un incremento della retribuzione lorda dei lavoratori fino al 60%. Inoltre, l'accordo ha rivisto i part-time attraverso il consolidamento delle ore di lavoro supplementare e ha fatto cessare l'utilizzo dei contratti a chiamata. Infine, l'accordo ha rivisto il divisore orario su cui si calcola la paga oraria dei lavoratori e inserito la copertura a carico dell'azienda dei primi tre giorni di malattia. Da quando i lavoratori si sono rivolti alla FILCAMS, quindi, la situazione in azienda è molto cambiata: sono state definite condizioni di lavoro migliori e ciò ha dato il via ad un sistema di relazioni industriali che ha istituito anche una commissione tecnica di valutazione dell'accordo in itinere. I lavoratori sono stati coinvolti in tutti questi processi. Adesso, la FILCAMS conta circa 100 iscritti su 340 lavoratori.

"Possiamo quindi dire che il percorso iniziato con questi lavoratori, in questa azienda, dopo un anno e mezzo ci porta a raggiungere gli obiettivi che ci eravamo dati." (Paolo Montalti)

Pillole di mobilitazione

FILCAMS Firenze, FILCAMS Prato, FILCAMS Nazionale

Nel settore delle farmacie c'è una marcata differenza tra farmacie (ex)pubbliche e private, sostanziata dalla presenza di due contratti collettivi differenti che portano al loro interno le diversità dei settori anche in termini di rapporti di forza storicamente costituiti. Il contratto delle farmacie (ex)pubbliche è caratterizzato da un sistema di maggiori diritti e tutele dovuto a una maggior sindacalizzazione; durante gli ultimi anni tuttavia, si è assistito a una convergenza tra i due settori e, purtroppo, in senso peggiorativo. Per scongiurare una definitiva equiparazione al ribasso, nel 2012 la FILCAMS CGIL di Firenze e quella di Prato hanno sperimentato, d'accordo con la FILCAMS nazionale, una campagna di sindacalizzazione per favorire un aumento degli iscritti e una maggior attivazione degli stessi, in maniera da aumentarne la forza contrattuale.

L'azione è stata strategicamente differenziata nelle farmacie pubbliche e in quelle private, ed è stata preceduta da un'ampia e decisiva fase di studio del contesto. La campagna ha visto un'azione di mappatura delle farmacie private (oltre trecento nella sola provincia di Firenze) condotta con gli stessi lavoratori; contemporaneamente si sono attivati coordinamenti provinciali e regionali dei delegati delle farmacie pubbliche, coinvolgendo le diverse professionalità presenti nelle aziende (farmacisti, direttori di farmacia, commessi), nonché le associazioni professionali e, successivamente, anche Agenquadri.

Ciò ha reso possibile un confronto che, a partire dalle condizioni presenti in ciascuna farmacia, permettesse a tutti di darsi degli obiettivi comuni. Per quel che riguarda i lavoratori delle farmacie private, una volta rintracciati a seguito della mappatura, è stato strutturato un ciclo di assemblee di tipo interattivo, con gruppi di lavoro a step successivi di approfondimento.

Nel frattempo, Admenta - una multinazionale che nel tempo è divenuta socio di maggioranza di oltre 150 farmacie (ora "ex comunali") tra Milano, Bologna e Prato acquisendo le quote di capitale delle società partecipate dei comuni citati - nel luglio 2013 è fuoriuscita dall'associazione datoriale di riferimento, denominata Assofarm, e con decisione unilaterale ha applicato a tutti i suoi dipendenti il contratto delle farmacie private. Per costruire una vertenza collettiva realmente efficace, si è reso necessario attivare i lavoratori con un'azione straordinaria, visto che la complessità della situazione non permetteva un riconoscimento da parte degli stessi lavoratori dell'ingiustizia subita. A Prato si è messa in campo una campagna di ascolto attraverso un sistematico "porta a porta", condotto da una sindacalista/farmacista. La sua conoscenza del settore ha permesso di costruire una forte condivisione della situazione e una stretta collaborazione con i "colleghi". Sono stati programmati incontri individuali e/o a piccoli gruppi e comunque fuori dai luoghi e dall'orario di lavoro, puntando anche sulla mediazione e la collaborazione dei delegati dell'azienda che, peraltro, sono stati "formati sul campo" con l'obiettivo di motivare gli altri lavoratori ad affrontare la vertenza.

Questo lungo lavoro di analisi e costruzione di rete è stato poi messo a frutto grazie ad un evento contingente: un accordo sulla sicurezza in occasione del quale il sindacato ha costretto l'azienda a prendere in considerazione le istanze dei lavoratori, costruendo in tal modo il terreno per avviare una trattativa generale. Alla fine, due terzi dei dipendenti delle farmacie pratesi a tempo indeterminato hanno firmato la lettera per l'inizio dell'azione vertenziale per il recupero del proprio contratto nazionale che, in termini di salario, diritti e tutele è ampiamente superiore a quello delle farmacie private, applicato in modo coatto dall'azienda.

Si è parallelamente iniziata una operazione di pressione sul Comune di Prato perché supportasse i lavoratori nella loro lotta per il rispetto di un accordo che anche l'istituzione aveva firmato.

L'azione vertenziale avviata a Prato potrebbe essere significativa anche sul piano della battaglia nazionale: infatti, non solo la vicenda ha riattivato molti lavoratori di ADMENTA, ma l'applicazione effettiva del contratto delle farmacie pubbliche in questa realtà, che a livello nazionale conta più di mille dipendenti (un terzo del totale dei dipendenti delle farmacie ex pubbliche) influenzerebbe le condizioni di trattativa anche per il contratto collettivo nazionale.

Ciò assume rilevanza anche rispetto al contratto nazionale delle farmacie private, per le quali il percorso di sindacalizzazione è ancora lungo ma imprescindibile se, in futuro, il sindacato vorrà ricomporre il settore e evitare possibili processi di dumping o di competizione al ribasso tra farmacie.

“Nei contesti in cui i lavoratori sono professionisti è importante calibrare gli strumenti rispetto ad esigenze diverse. E' inoltre fondamentale studiare bene il contesto prima di agire.”

(Benedetta Mariani)

Pomodori e mozzarelle a caro prezzo (per i lavoratori)

FLAI Caserta, FLAI Campania, FLAI Nazionale

Nella zona dell'Agro Aversano i lavoratori delle coltivazioni di pomodori e fragole e degli allevamenti bufalini sono quasi tutti migranti. In questa zona il mercato agricolo è pervaso da una forte illegalità che parte dalle modalità di arruolamento dei braccianti, presi e smistati dai caporali in base alla nazionalità, caricati su furgoni e trasportati in campi che i lavoratori spesso conoscono soltanto una volta arrivati a destinazione. Nella maggior parte dei casi queste persone possono dirsi schiavizzate: i caporali che li hanno in carico dettano i tempi di lavoro in maniera molto stringente. Tra i braccianti vi è una percentuale di lavoratori più ricattabile degli altri perché priva di permesso di soggiorno, ma in generale sono le condizioni di illegalità pervasiva a rendere difficile qualsiasi azione di mobilitazione. L'azione sindacale in questo settore è una lotta quotidiana, determinata anche dall'ampio turn over e dalla stagionalità del lavoro che obbliga ogni volta a ricominciare da capo nella costruzione della fiducia e nella sindacalizzazione di nuovi lavoratori.

I sindacalisti di Caserta hanno trovato l'impulso ad agire in questa complessa situazione in seguito alla decisione della FLAI nazionale di investire contro la lotta al caporalato. I sindacalisti sono quindi usciti dalle proprie sedi ed hanno iniziato a percorrere il territorio con il loro "Camper dei Diritti", per incontrare gli "invisibili" dei campi di raccolta.

Il primo problema per il sindacato in questo caso è quello di intercettare i lavoratori che sono sparsi nei campi, ghettizzati in sobborghi o addirittura in stalle difficili da individuare e raggiungere. L'unica soluzione per i sindacalisti è recarsi nei luoghi frequentati dai lavoratori: i punti di raccolta della forza lavoro, i campi di lavoro stessi, i bar. Per scegliere i luoghi di lavoro su cui intervenire, oltre a sfruttare la conoscenza profonda del territorio e del contesto produttivo, vengono consultati gli elenchi agricoli, dove sono registrati i lavoratori regolarmente assunti e dove si trovano frequentemente anche i lavoratori irregolari.

Vista la diffidenza e le paure dei lavoratori, per innescare un processo di avvicinamento è stata importante la disponibilità e l'aiuto dei migranti che per primi hanno stretto rapporti con il sindacato e che in alcuni casi sono stati dei veri e propri mediatori culturali. Grazie a loro sono stati prodotti i primi volantini tradotti nelle varie lingue, con informazioni riguardanti i diritti dei lavoratori e la funzione del sindacato e si sono tenute le prime assemblee, in una catena auto-auttivante che ha visto i sindacalisti formare i primi attivisti, i quali hanno svolto un lavoro di mediazione e così via. Per conquistare la fiducia di questi lavoratori e per agire sulle loro condizioni di vita è stato importante anche l'offerta di servizi specifici che permettesse loro di affrontare i problemi della vita quotidiana, il rapporto con le istituzioni, il sostegno per iscrivere i bambini a scuola, lo svolgimento di pratiche burocratiche. Il sindacato è andato dunque oltre la sua funzione di negoziatore di diritti assumendo nel tempo un ruolo più spiccatamente sociale.

Tutto questo ha avuto un ruolo molto importante nella sindacalizzazione dei lavoratori, migliorandone la qualità della vita in modo trasparente e immediato. Il lavoro con i braccianti immigrati continua a rinnovarsi ogni giorno e trova la sua efficacia e la sua forza proprio nel ruolo sociale che il sindacato riesce ad assumere.

"I lavoratori che non conoscono il sindacato e vivono condizioni difficili possono aver paura all'inizio. Bisogna inventarsi nuovi metodi di approccio e fargli capire cosa il sindacato può fare per loro."

(Tammaro Della Corte)

Il sindacato torna a scuola!

FLC Messina

Negli ultimi anni le categorie sindacali del pubblico impiego e della scuola hanno visto aumentare le difficoltà nel progettare e condurre la loro attività sindacale.

Il delegato sindacale che ha dato il via a questa iniziativa lavora in una scuola dell'infanzia a Messina e appena eletto ha cercato di coinvolgere i colleghi nelle attività sindacali, trovando come primo ostacolo difficoltà logistiche: le sedi del sindacato erano difficilmente raggiungibili, anche per via dell'estensione del territorio provinciale.

E' nata così l'idea della consulenza itinerante nelle scuole, organizzata dalla FLC di Messina coinvolgendo alcuni delegati e altri volontari particolarmente attivi.

Le RSU, dove sono presenti, mettono a disposizione la propria stanza ai sindacalisti (quasi tutti volontari) della FLC di Messina come luogo dove incontrare i lavoratori e fare consulenze. Le RSU svolgono un lavoro fondamentale in tal senso, fungendo da organizzatori degli incontri, spiegando i servizi e il ruolo del sindacato ai colleghi. In questo modo il sindacato ha potuto stringere dei rapporti più forti con i lavoratori direttamente nelle scuole offrendo, oltre ad una normale attività di informazione rispetto a diritti e tutele, anche alcuni servizi.

Questo percorso, iniziato in una scuola, è stato ben pubblicizzato attraverso un volantinaggio specifico e poi è stato replicato in altre 6 scuole dell'area. Il progetto è tuttora in corso e ha l'obiettivo di diffondere la consulenza itinerante nelle scuole, anche individuando una scuola come punto di riferimento di ogni area per coprire territori più ampi.

Nelle recenti elezioni RSU la FLC CGIL ha visto aumentare il proprio consenso raccogliendo il 28% delle preferenze e aumentando anche in termini di voti assoluti, confermandosi come primo sindacato. I sindacalisti della FLC stanno tuttora progettando una consulenza itinerante anche nelle piazze e nei punti di ritrovo pubblici, per provare ad intercettare anche i neolaureati che vogliono iscriversi alle graduatorie e, in generale, i lavoratori precari: questi ultimi infatti, sono molto difficili da incontrare nelle scuole dato che il loro lavoro è estremamente mobile e discontinuo.

Insieme al progetto di consulenza itinerante è stato sviluppato anche un forum online per i delegati sindacali delle scuole: dato che la provincia di Messina è molto grande, questo strumento era stato pensato per facilitare il dialogo con i delegati. Tuttavia questo esperimento non ha funzionato, soprattutto per la bassa familiarità delle RSU delle scuole, alcuni di loro over 50, con gli strumenti on-line.

I sindacalisti hanno dunque deciso di mirare lo sviluppo delle azioni sul web per coinvolgere i lavoratori più giovani, affiancando comunque a questo percorso la presenza di luoghi fisici di incontro, e di sostituire il forum con un gruppo WhatsApp che essendo più semplice e immediato, è diventato lo strumento di confronto e scambio, utile anche per le comunicazioni e per il reperimento di informazioni.

Con il governo Renzi la situazione nelle scuole è peggiorata ulteriormente, visto che sono stati drasticamente ridotti i distacchi sindacali. Questo attacco straordinario alle libertà sindacali ha limitato ulteriormente le possibilità di svolgere la normale attività sindacale: la FLC ha dovuto necessariamente ridimensionare i propri organici e molti sindacalisti sono rientrati nei luoghi di lavoro. Questo però non ha frenato ed ha anzi rafforzato l'attivismo di tutti i sindacalisti, delegati e attivisti volontari della FLC CGIL. Sono state condotte decine di assemblee all'interno della campagna per le nuove elezioni delle RSU di marzo 2015, ma anche sul sul Ddl cosiddetto "Buona Scuola" e infine per

la rielezione del CSP (Consiglio Superiore Pubblica Istruzione³). Le assemblee hanno in parte sostituito le consulenze itineranti, per la loro frequenza e continuità dell'ultimo periodo.

La FLC di Messina ha però rafforzato l'attività di presidio del territorio e delle camere del lavoro della provincia. Supportata dalla struttura nazionale, ha recentemente rinnovato il proprio sito web rendendolo più funzionale e ha organizzato una rete di RSU e volontari che ha dotato di Notebook e Smartphone e che attualmente fanno attività di sportello in alcune Camere del Lavoro della provincia. Ha infine istituito un progetto di formazione che prevede per le nuove RSU almeno 2 sessioni all'anno.

L'esperienza delle consulenze itineranti ha, di fatto, innescato un processo di rinnovamento di tutta l'azione sindacale.

"Dobbiamo essere noi ad andare a cercare i lavoratori."

(Pietro Patti)

³ Il Consiglio Superiore della Pubblica Istruzione è un organo collegiale nazionale di partecipazione democratica, composto da 36 membri di cui 15 rappresentanti del personale delle scuole statali di ogni ordine e grado, eletti dal corrispondente personale in servizio nelle predette scuole. Il Consiglio Superiore non veniva rieletto da oltre 10 anni ed era stato addirittura soppresso fino alla vittoria del ricorso della CGIL che ha costretto il ministero a restituirlo.

Spartaco spezza le catene - e unisce i lavoratori

NIDIL Modena, NIDIL Nazionale

La frammentazione contrattuale è sempre più presente nelle grandi aziende e rende l'azione sindacale più difficile. Nel 2011, il NIDIL Modena ha creato il progetto Spartaco per condurre esperienze sperimentali di rappresentanza unitaria. Si tratta di un progetto di formazione-azione volto a supportare la contrattazione inclusiva attraverso "un delegato inclusivo" - detto appunto "Spartaco" - e quindi scommettendo sulla rappresentanza unitaria di tutti i lavoratori. Il delegato, eletto dai lavoratori stabili, diventa una figura di riferimento anche per gli atipici e costituisce il ponte tra questi lavoratori e il sindacato. Il progetto è strutturato in due parti: una parte di apprendimento, volta a dare ai delegati le conoscenze e competenze per rappresentare tutti i lavoratori, e una di pratica individuale in azienda.

L'ufficio formazione, affiancato da funzionari di varie categorie, del sistema servizi della CGIL e del NIDIL nazionale, pianifica nei dettagli l'attività di insegnamento, 90 ore d'aula e su molteplici questioni: il ruolo di Spartaco, le forme di lavoro, il sistema degli appalti, il sindacato in generale, i diritti dei lavoratori, la comunicazione, le competenze per instaurare con i lavoratori un rapporto positivo e costante e, aspetto altamente innovativo, gli elementi motivazionali. La seconda fase, di pratica individuale, inizia con la mappatura delle aziende, sulla base della quale vengono strutturati progetti specifici per ogni realtà. Il delegato, una volta formatosi, mette a frutto le conoscenze acquisite nella propria azienda, seguito da un tutor della categoria di riferimento, che offre un supporto sia tecnico che motivazionale.

Tra i contesti interessati dal progetto Spartaco, è di particolare interesse quello della Bosch, un'azienda tedesca di elettrodomestici che ha uno stabilimento a Modena. In Bosch è presente una quota elevata di lavoratori in somministrazione, sottoposti a un costante turnover. Il sindacato ha iniziato una trattativa con l'azienda per porre limiti all'utilizzo del lavoro in somministrazione definendo un periodo trascorso il quale i lavoratori sarebbero stati assunti dall'azienda. Inizialmente posto a 18 mesi, il limite è stato poi prorogato dall'azienda a 36 mesi. In questo periodo dalla dirigenza tedesca sono cominciate ad arrivare sollecitazioni rispetto alla necessità di una riduzione del personale. I lavoratori, preoccupati, hanno iniziato a partecipare in numero sempre maggiore alle assemblee sindacali, dove hanno avuto la possibilità di confrontarsi gli uni con gli altri. Proprio in questo contesto il delegato formato con il progetto Spartaco è riuscito a creare un clima di vera unità e solidarietà tra i lavoratori. Quando l'azienda ha deciso di non rinnovare sette lavoratori in somministrazione, l'azione di sensibilizzazione del delegato verso tutti i lavoratori dell'azienda è stata notevole: tutti si sono convinti che non era giusto non rinnovare il contratto, visto che l'esigenza produttiva c'era ancora e quei lavoratori dunque sarebbero stati semplicemente sostituiti da altri. Questo ha portato nel 2013 a due giornate di sciopero con una fortissima adesione: una vittoria enorme per un contesto di questo tipo.

I risultati poi sono arrivati: dopo questa mobilitazione, ai sette lavoratori è stato rinnovato il contratto. Ma non solo: Spartaco è riconosciuto dall'azienda come rappresentante anche dei lavoratori atipici, e NIDIL è presente in azienda. Soprattutto, si è andato costruendo un clima di solidarietà tra i lavoratori, che non si considerano di serie A e di serie B, ma nel tempo hanno imparato ad essere un fronte compatto.

In questa esperienza le caratteristiche personali del delegato sono state cruciali: oltre a dialogare con tutti i lavoratori, è stato anche un trascinatore portandoli uniti sulla stessa causa.

"Con la frammentazione del mondo del lavoro si è frammentata anche la nostra azione. Il delegato inclusivo è una delle risposte possibili, perchè fa di tutti i lavoratori di un'azienda un fronte compatto." (Monia Auricchio)

Mai stare soli davanti alla TV

SLC Milano

Sky è un'azienda televisiva che conta nella sede di Milano circa 1500 lavoratori tra tecnici, impiegati e altre figure. L'età media dei lavoratori è bassa, la cultura aziendale è di stampo anglosassone e l'azienda vive il rapporto con il sindacato in modo conflittuale stentando a riconoscerlo come controparte. Nel 2007 la SLC aveva un basso numero di iscritti, circa 60, e in azienda c'era una presenza significativa dei Cobas.

Il contratto collettivo nazionale del 2009 ha adeguato i minimi salariali dei lavoratori delle telecomunicazioni e Sky ha risposto assorbendo tutti i superminimi, in maniera indiscriminata e non sempre legittima: con circa 900 assorbimenti, l'azienda contava di produrre un risparmio di oltre 1 milione di euro. La prima carta giocata dal sindacato è stata quella della protesta sindacale. Sono stati organizzati due scioperi che hanno avuto esiti importanti, ma che non hanno fatto cambiare idea all'azienda, che ha oltretutto sostituito i lavoratori in sciopero con lavoratori precari. La tecnologia inoltre permette all'azienda di non interrompere mai le trasmissioni e rende lo sciopero uno strumento da utilizzare con la massima cautela e con strategie accurate che incidano in modo specifico sul palinsesto.

Lo scarso tasso di sindacalizzazione e di consapevolezza dei lavoratori ha reso difficile la mobilitazione e ha indotto il sindacato ad intraprendere la via legale, sebbene questo non fosse originariamente l'obiettivo. Si è così aperta una stagione di conflittualità molto forte con l'azienda. Il sindacato ha prima di tutto contestato all'azienda, attraverso l'articolo 28 dello Statuto dei Lavoratori, l'assorbimento di tutti i superminimi come iniziativa antisindacale. La contestazione è stata accolta dal giudice e il ricorso è stato vinto. Tuttavia, la risoluzione della vertenza tra l'azienda e il sindacato non ha comportato la restituzione dei soldi ai lavoratori. Sono state quindi sostenute e promosse centinaia di vertenze individuali, anche queste tutte vinte dai lavoratori. La conflittualità vertenziale ha comportato un ampliamento della rappresentatività a 200 iscritti e, soprattutto, una crescita del consenso verso la CGIL: la vittoria delle cause legali ha fatto sì che fosse dimostrata l'efficacia di quanto promosso dal sindacato. Da ciò, i sindacalisti hanno acquisito maggiore credibilità agli occhi di lavoratori che, scarsamente sindacalizzati, vedevano nel sindacato uno strumento inefficace e incline a sottostare ai dettami aziendali. Anche rispetto ai Cobas, la CGIL ha visto aumentare molto la propria rappresentatività. La conflittualità però è stata affiancata ad una costante azione di trattativa con l'azienda, che ha portato ad accordi sui premi aziendali e sugli aumenti di livello.

Al rinnovo del contratto collettivo nazionale nel 2012 la storia si è ripetuta, con un nuovo innalzamento dei minimi salariali e il ri-assorbimento dei superminimi. In questo caso, però, i lavoratori hanno perso alcune vertenze. Ciò ha determinato un cambio di rotta e un'interruzione delle azioni legali.

Una lunga trattativa ha riguardato anche i lavoratori precari, la cui presenza, in azienda, supera il 30% del totale degli assunti comprendendo lavoratori in somministrazione, a termine, contratti a progetto e Partite Iva. Per queste figure l'azienda aveva proposto l'assunzione attraverso lo staff leasing⁴. Nonostante la ferma contrarietà allo strumento, i

⁴ Per staff leasing si intende la fornitura a tempo indeterminato di manodopera, effettuata professionalmente da parte di una agenzia di somministrazione autorizzata a favore di un utilizzatore. Come per la somministrazione a tempo determinato, si realizza uno schema trilaterale, in cui i soggetti coinvolti sono i seguenti: l'agenzia somministratrice di lavoro da cui dipende il lavoratore; il lavoratore, dipendente dall'agenzia somministratrice, inviato presso l'utilizzatore e inserito nella sua organizzazione; l'utilizzatore, che usufruisce della prestazione lavorativa ed esercita il potere di direzione e di controllo sul lavoratore.

sindacalisti della SLC hanno provato a portare avanti una contrattazione. Alla fine di una lunga fase di trattativa il sindacato non ha firmato l'accordo e in questa scelta i lavoratori precari sono stati pienamente coinvolti. Sebbene questo non abbia comportato un aumento del numero di iscritti tra i lavoratori precari, questo ha sicuramente innescato un processo di rappresentanza dei loro interessi all'interno dell'azienda, ponendo le basi per un rilancio futuro della contrattazione. Nonostante i molti passi in avanti dunque vi è ancora molta strada da percorrere. La conflittualità con SKY resta molto elevata e il fatto che alcuni processi decisionali dell'azienda abbiano luogo anche al di fuori dei confini nazionali è, tra gli altri, un fattore incidente all'interno di questa dinamica: per questo, occorrerà un lungo lavoro strategico, al fine di costruire i rapporti di forza necessari per riuscire a incidere sempre più nelle politiche aziendali.

“Se non sappiamo risolvere i problemi dei lavoratori, siamo percepiti come inutili. Quindi dobbiamo mettere in campo strategie efficaci, anche l'azione legale se necessario.”

(Francesco Aufieri)

Tutto incluso, chiavi in mano. Democrazia optional.

FIOM Nazionale

A partire dal referendum del 1995 sull'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, possono essere eletti come rappresentanti sindacali nelle aziende solo quei lavoratori aderenti alle associazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi di lavoro applicati nell'azienda.

Nel 2010 la FIAT, uscita da Confindustria, firma con i sindacati presenti un nuovo contratto collettivo nazionale valido nelle proprie aziende. La FIOM CGIL non firmando questo contratto, in conseguenza delle norme vigenti, perde il diritto all'elezione/nomina delle RSU/RSA; conseguentemente viene cancellato il diritto per la FIOM di indire assemblee in azienda e anche il diritto di iscriversi al sindacato viene fortemente ostacolato, dato che la mancata adesione al nuovo contratto dei lavoratori determina il mancato obbligo, per l'azienda, di applicare le trattenute sindacali con cui i lavoratori decidono autonomamente di contribuire, iscrivendosi, al sostegno di un sindacato. Tutto questo avviene in un clima di discriminazione quotidiana degli iscritti FIOM, che quindi vede diminuire la propria rappresentatività in azienda. Per far fronte a questa situazione, viene definita e progettata una campagna su più fronti.

Innanzitutto, si è cercato di contrastare la perdita delle risorse economiche derivanti dalla diminuzione delle iscrizioni attraverso una campagna di sottoscrizione straordinaria, "Voglio la FIOM in FIAT", con cui si è cercato di raccogliere il sostegno anche da parte dei non iscritti al sindacato. I funzionari della FIOM hanno inoltre applicato una doppia trattenuta sindacale al proprio stipendio e sono stati elaborati metodi alternativi per il pagamento della quota dei lavoratori ancora iscritti: si è scelto lo strumento dei bonifici volontari o addirittura si è tornati al versamento della sottoscrizione direttamente ai funzionari territoriali.

Sono state parallelamente messe in campo varie iniziative di carattere sindacale: dalle più classiche, come volantinaggi, scioperi e manifestazioni, a quelle meno tradizionali. E' stata fatta una simulazione di referendum e di elezione dei delegati sindacali fuori dalle fabbriche e sono stati girati video da far girare sul web per ampliare il risalto delle iniziative simboliche. Si è cercato anche di conquistare l'attenzione e il consenso dell'opinione pubblica, attraverso la promozione di una petizione ("Sì ai diritti, No ai ricatti") firmata da personaggi di spicco nel panorama nazionale come Andrea Camilleri, Paolo Flores d'Arcais e Margherita Hack; sono state inoltre organizzate alcune "notti bianche per la democrazia e il lavoro" e alcuni concerti, nei quali i momenti di festa si sono accompagnati a momenti di confronto e mobilitazione, con la partecipazione di movimenti e associazioni.

A queste iniziative si sono affiancate molte vertenze legali, anche attraverso l'art.28 dello Statuto dei Lavoratori, contro la violazione dei diritti sindacali e contro le discriminazioni nei confronti dei lavoratori iscritti alla FIOM: il sindacato ha vinto tutte le cause legali, tra cui quelle sull'obbligatorietà di applicare le trattenute sindacali ai lavoratori aderenti alla FIOM e versarle alla struttura sindacale. Nonostante ciò abbia indotto l'azienda a riapplicare la trattenuta in busta paga, la FIOM continua a riscuotere le quote sindacali a mano perchè tra i lavoratori continua a vigere un clima di terrore che induce a non comunicare all'azienda la propria adesione sindacale. La massiccia mobilitazione della FIOM ha contribuito al dibattito sulla regolamentazione della rappresentanza sindacale, fino a che la Corte Costituzionale ha dichiarato nel 2013, con la sentenza n. 231 del 2013, l'illegittimità dell'articolo 19, 1° comma, dello Statuto dei lavoratori, così come era risultato dal referendum del 1995. In questo modo la Corte ha affermato il diritto per tutti i lavoratori ad essere rappresentati in azienda. In seguito, nell'aprile 2014, sono arrivati alla FIAT altri due "moniti": da una parte, l'OIL ha sollecitato il Governo italiano a verificare che non ci siano atteggiamenti discriminatori

nei confronti dei lavoratori iscritti alla FIOM, dall'altra, il Tribunale di Torino ha condannato CNH Industrial per condotta antisindacale perchè non riconosceva i delegati della FIOM nel gruppo di negoziazione dei CAE (comitati aziendali europei). Questi risultati sono stati possibili anche grazie alla capacità della FIOM di mantenere viva la mobilitazione e la pressione su questi temi.

Il sindacato, a seguito della sentenza, ha infatti presentato una "Carta rivendicativa" per chiedere subito le elezioni delle Rappresentanze sindacali aziendali (Rsa), aprendo contestualmente una vertenza nei confronti dell'azienda per tornare all'elezione delle RSU e degli RLS dentro gli stabilimenti. Questa piattaforma è stata votata e accolta da 30mila lavoratori.

La lunga battaglia per arrivare a nuove elezioni delle RSU con le regole dell'accordo interconfederale del 10 gennaio però è ancora lunga. FCA NCH, non essendo firmataria dell'accordo tra CGIL, Cisl, Uil e Confindustria, rifiuta di applicare le regole in esso vigenti. Le regole sulle relazioni sindacali dunque sono regolamentate soltanto dal CCNL FIAT, siglato da FCA NCH come parte datoriale e Fim Cisl, Uilm Uil e Fismic come parte sindacale. La FIOM di fatto, resta ancora esclusa.

Ciò impedisce ancora la piena attività sindacale. I delegati, non godendo dei permessi sindacali spettanti ai delegati dei sindacati firmatari del CCNL FIAT non hanno ore di permessi sindacali adeguate al pieno svolgimento del loro ruolo, ma soltanto quelle sancite dallo Statuto dei Lavoratori: 8 ore mensili per partecipare a riunioni degli organismi dirigenti della FIOM o della CGIL e 8 ore per svolgere il proprio ruolo di delegati all'interno dell'azienda. Un numero decisamente inferiore in confronto alle ore di cui godono i delegati degli altri sindacati firmatari.

A febbraio 2015 è stata raggiunta un'intesa tra tutti i sindacati presenti in FCA e CNH sulle elezioni degli RLS(rappresentanti per la salute e sicurezza), senza l'esclusione di alcuna organizzazione sindacale. La prima battaglia della FIOM per tenere elezioni a cui tutti possano partecipare, almeno per gli RLS , è stata vinta.

"La sentenza della Corte Costituzionale è dovuta soprattutto al fatto che noi siamo ritenuti rappresentativi ed è il risultato di tutte le nostre azioni e campagne di questo periodo: aver mantenuto la capacità d'iniziativa, la disponibilità a fare i negoziati, la presenza, l'appoggio da parte dei lavoratori, ha giocato a nostro favore."

(Michele De Palma)

Belli e impossibili (condizioni di lavoro)

FILCAMS Milano

Abercrombie è un marchio americano di abbigliamento di moda, che a Milano ha un punto vendita con circa mille dipendenti: sono per lo più ventenni, studenti, di diverse nazionalità. La maggior parte di loro ha un contratto a chiamata, che essi stessi considerano adatto alle proprie esigenze anche perché i turni di lavoro sono gestiti dai lavoratori stessi nel rispetto degli obiettivi stabiliti dall'azienda.

Il rapporto con il sindacato comincia per un caso fortuito: un commesso ha contattato la FILCAMS perché il dirigente voleva mandarlo a casa all'inizio del turno perché aveva un taglio di capelli diverso da quello richiesto. Nell'azienda i fattori estetici sono considerati criteri importanti. Il lavoratore era venuto a conoscenza della FILCAMS attraverso il passaparola, reso possibile dal fatto che i lavoratori del settore abbigliamento-moda a Milano si conoscono tutti e già in altre realtà erano state avviate campagne di sindacalizzazione.

Il sindacalista a cui si è rivolto, dopo questo primo incontro, ha iniziato a studiare il contesto aziendale, sfruttando soprattutto il rapporto con alcuni lavoratori e andando anche a tastare il terreno direttamente in azienda. I sindacalisti hanno avuto così la possibilità di incontrarsi sia con i lavoratori a chiamata che con i lavoratori dipendenti, alcuni dei quali si sono iscritti ed hanno costituito le proprie rappresentanze sindacali. Sono stati questi lavoratori a cominciare a mettere in atto azioni di resistenza contro gli abusi del management e questo ha dato anche ad alcuni lavoratori a chiamata il coraggio di unirsi alla protesta: la forza contrattuale dei lavoratori stabili è servita ad innescare un'azione collettiva unitaria. Il gruppo di lavoratori che partecipavano alle assemblee è aumentato nel tempo e l'interazione con loro è stata facilitata da una pagina facebook, diventata di fatto una bacheca sindacale e un punto di discussione permanente. E' così iniziata una trattativa con l'azienda su vari aspetti: retribuzioni, stabilizzazioni e, in generale, sulla qualità del lavoro. È stato fatto un referendum aziendale, molto partecipato, ed è stato raggiunto un accordo per l'innalzamento del livello d'inquadramento contrattuale dei commessi. E' stato poi raggiunto un altro accordo per la stabilizzazione di 85 lavoratori con part-time a 20 ore. L'azienda non è però riuscita a trovare 85 volontari per questo passaggio, perché le ore di lavoro sono state considerate troppo impegnative da una platea di lavoratori composta per lo più da studenti. I lavoratori da stabilizzare sono stati individuati sulla base di criteri di carichi famigliari e di età. Su questi aspetti la trattativa è comunque tuttora in corso.

Il sindacato ha infine organizzato uno sciopero di quattro ore di tutti i lavoratori, per aprire una trattativa sulle condizioni di salute e sicurezza: lo sciopero ha avuto successo e il sindacato ha potuto impostare una trattativa forte del consenso e della partecipazione dei lavoratori. Il sindacato è riuscito a compiere avanzamenti anche grazie al supporto di esperti esterni, coinvolti nella trattativa in una riunione con il management fatta in videoconferenza, visto che l'azienda è un franchising internazionale. In questo senso, per ovviare alle naturali difficoltà di rappresentanza che sorgono in questi casi, immaginare una rappresentanza europea per questi lavoratori sarà un obiettivo importante e una sfida tutta da giocare.

“Siamo molto distanti perché ci soffermiamo sulle nostre idee senza capire i reali bisogni delle persone, che invece dobbiamo prendere come punto di partenza e poi dargli prospettiva - certo, senza derogare da alcune posizioni che la

CGIL ha assunto. Dobbiamo anche porci il problema di aprire tavoli contrattuali europei: i lavoratori hanno mobilità internazionale e la rappresentanza europea è quindi richiesta. Questa è una sfida per il futuro.” (Marco Beretta)

Cooperazione in corso

FILT, FILCAMS e FP Regione Umbria; FILT, FILCAMS e FP nazionali

Nel sistema degli appalti la precarietà non è data tanto dal contratto che ha il singolo lavoratore, ma dalle caratteristiche del sistema: gli appalti sono dei processi di lavoro “instabili”, scadono e si rinnovano, si cancellano per mancanza di risorse, si ridimensionano per la spending review, sono molto differenziati tra loro. Gli appalti del settore pubblico sono più tutelati rispetto alle esternalizzazioni del settore privato ma in entrambi i casi il rispetto delle normative, dei contratti e dei diritti dei lavoratori è assai difficile.

La precarietà nel sistema degli appalti pertanto assume i tratti di sistema ed è difficile da contrastare, anche considerando la difficoltà di incontrare e organizzare i lavoratori, che spesso sono dispersi sul territorio, sono sottoposti al ricatto occupazionale e difficilmente hanno una consapevolezza dei propri diritti. Molti lavoratori, inoltre, sono migranti e dunque hanno una maggiore difficoltà nel riuscire a informarsi e a partecipare all’azione sindacale, oltre all’urgenza di avere un lavoro.

Negli ultimi anni, a Perugia, alcuni sindacalisti delle FILT CGIL hanno promosso una riflessione su questi temi, promuovendo la costituzione di un gruppo di lavoro inter-categoriale specifico sugli appalti che ha preso il nome di “Coordinamento dei lavoratori soci delle cooperative”, costituito da funzionari sindacali e delegati delle cooperative afferenti a diversi settori, quello delle pulizie e dei servizi (FILCAMS), quello delle cooperative sociali (FP) e quello della logistica (FILT). Il primo obiettivo del coordinamento era quello di incentivare una formazione mirata su questi temi, valida sia per l’azione sindacale quotidiana, sia per una riflessione generale che portasse alla elaborazione di proposte concrete. Il coordinamento ha inoltre mappato le cooperative a livello provinciale e regionale. In molti di questi luoghi di lavoro sono state indette assemblee e si sono tenuti volantinaggi per far conoscere l’iniziativa ai lavoratori del settore e coinvolgere quelli più interessati.

Questa esperienza si è inserita all’interno di una profonda riflessione nazionale ed ha contribuito, anche attraverso emendamenti partiti proprio dalla FILT di Perugia, a un pieno riconoscimento all’interno del congresso della CGIL del 2014 delle problematiche del sistema degli appalti. In tale occasione, sono stati appunto discussi e approvati emendamenti su questo tema con alcune proposte specifiche, tra cui spiccano la richiesta di affermare il vincolo della responsabilità solidale tra appaltante e appaltatore, l’applicazione della clausola sociale nei cambi di appalto e il vincolo al rispetto dei contratti nazionali, oltre alla rivendicazione di norme che favoriscano la trasparenza e contrastino la corruzione attraverso una riforma organica del sistema.

Lo stesso gruppo di lavoro inter-categoriale di Perugia ha inoltre proposto un secondo emendamento per i congressi delle tre categorie interessate. La proposta prevedeva la costituzione di coordinamenti territoriali formati da lavoratori e delegati sindacali, alla stregua di quanto messo in campo proprio dalla struttura umbra. Anche in questo caso, una buona pratica territoriale è diventata una proposta nazionale e sia al congresso della FILT umbra che al congresso della FILT Nazionale si sono discussi e approvati emendamenti e ordini del giorno per promuovere proprio questo tipo di coordinamenti.

Nei mesi recenti la CGIL ha tradotto il percorso sugli appalti portato avanti durante il congresso in una campagna per una proposta di legge di iniziativa popolare: “Garanzia dei trattamenti dei lavoratori/lavoratrici impiegati nelle filiere degli appalti pubblici e privati, contrasto alle pratiche di concorrenza sleale tra imprese e tutela dell’occupazione nei cambi di appalto”. Attraverso questa iniziativa, la CGIL intende contribuire al lavoro parlamentare sul recepimento delle Direttive Europee in materia di appalti che porterà alla riscrittura delle norme in materia. Questa campagna si connette ad altre campagne promosse dalla stessa Confederazione, a partire da quella su “Legalità: una svolta per tutte!”.

A Perugia, come in tutte le città italiane, il 19 marzo del 2015 la CGIL ha rilanciato la propria proposta di legge sugli appalti. Ma immaginiamo che nella città umbra la giornata abbia avuto un sapore particolare, sapore di soddisfazione.

“Ci sono persone che sono molto preparate sui temi del proprio settore e che guardano con curiosità le buone intenzioni e le proposte messe in campo dal sindacato: fidelizzare queste persone è una sfida, e sarebbe per il sindacato un grande valore aggiunto.”

(Elisa Gigliarelli)

Duri, trasparenti, innovativi. Come un mattone di vetro

FILCTEM Firenze, CGIL Firenze

La Seves Glassblock è la divisione mattone in vetro del Gruppo Seves, leader mondiale per l'architettura e l'arredamento in alcuni mercati di nicchia tra cui, appunto, quello del mattone in vetro (conosciuto anche con il nome di vetrocemento), prodotto a Firenze. La produzione della Seves rappresenta dunque un'eccellenza del Made in Italy e una vetrina importante per l'industria manifatturiera fiorentina. Il prodotto però è rivolto a un mercato di qualità con un andamento instabile e a dicembre 2013 l'azienda ha deciso di spegnere il forno di Firenze per fare fronte a un calo di commesse.

La FILCTEM di Firenze, dopo la comunicazione dell'azienda, ha convocato un'assemblea di lavoratori e organizzato un cordone umano attorno al forno per bloccare fisicamente lo spegnimento. Questo atto simbolico di resistenza passiva e non violenta, protrattosi fino allo sgombero da parte delle forze dell'ordine, ha segnato l'inizio di una lunga serie di manifestazioni che sono state anche lo strumento per rafforzare la coscienza dei lavoratori coinvolti e per rompere il muro del silenzio dei media, fino a conquistare una visibilità nazionale.

Successivamente è stata promossa e organizzata una fiaccolata a cui ha aderito tutto il quartiere fiorentino di Castello che, pur essendo spazio urbano di una grande città, conserva tuttora le caratteristiche della piccola comunità. Facendo leva su questo aspetto, sono stati organizzati molti altri momenti di incontro tra il sindacato, i lavoratori e gli abitanti del quartiere: cene con la cittadinanza e con personaggi della politica e della vita pubblica, iniziative nelle sagre e nei mercatini di quartiere.

Parallelamente si è cercato di mostrare l'importanza della Seves, oltre che per il quartiere, per tutta la città: in particolare, è stato allestito uno stand in piazza della Repubblica, in pieno centro di Firenze, in cui si promuoveva la fabbrica attraverso una mostra delle grandi opere che nel mondo sono state costruite proprio con i mattoni in vetro della Seves. A livello aziendale, sono state organizzate "occupazioni intermittenti", a cadenza settimanale, in cui non fossero soltanto i lavoratori ad entrare in fabbrica, bensì la città tutta, attraverso la campagna "ViviSeves: La Città in Fabbrica". Questo è avvenuto attraverso l'organizzazione di una serie di eventi e soprattutto con un richiamo mediatico concreto: una gara di improvvisazione teatrale, una gara di cucina, uno spettacolo di Paolo Hendel in Carcarlo Pravettoni, una festa con i bambini, una mostra di arte contemporanea. Ciò ha determinato il coinvolgimento di tutta la cittadinanza di Firenze che ha partecipato numerosa a tutti gli eventi, alimentando l'attenzione della stampa, radio e televisioni locali e anche nazionali con una trasmissione andata in onda su La7. L'attenzione sul caso si è così impennata e ramificata al punto che lo stesso Renzo Piano, architetto di fama mondiale, su richiesta dei sindacalisti, ha scritto una lettera in cui metteva in luce l'importanza e l'unicità del prodotto Seves nel mondo. Inoltre Klaus Davi, massmediologo e noto personaggio televisivo, titolare di un'agenzia di comunicazione, si è esposto personalmente proponendo di fare gratuitamente una campagna per la Seves: così, dopo un vero e proprio casting realizzato tra i lavoratori è stato girato un video che è stato poi inviato al presidente della Repubblica Giorgio Napolitano.

Quando successivamente è stata annunciata la data di chiusura effettiva, i sindacalisti della FILCTEM, con la solidarietà del consiglio comunale, hanno proiettato da Palazzo Vecchio, in Piazza della Signoria, il conto alla rovescia dei giorni mancanti alla fatidica data: questo ha suscitato grande scalpore in città, rappresentando Piazza della Signoria un luogo storico e altamente simbolico a Firenze.

In questo quadro di grande mobilitazione ed attenzione sul destino dello stabilimento di Firenze, l'azienda è stata costretta a fare alcuni passi indietro: i lavoratori non sono stati licenziati e la Cassa integrazione è stata estesa per un anno. Ad Ottobre 2014 il fondo tedesco Triton ha acquistato il gruppo, senza però manifestare l'intenzione di tenere attivo il forno di Firenze. La FILCTEM di Firenze, dunque, ha messo in atto numerose iniziative ed ha raggiunto degli obiettivi importanti dal punto di vista del coinvolgimento dei lavoratori e dell'opinione pubblica; nonostante ciò, gli interessi finanziari sono difficili da contrastare: i lavoratori sono in mobilità e la discussione sul piano industriale è tuttora bloccata.

Anche se la sorte del forno di Firenze è ancora incerta, la FILCTEM ha raggiunto un risultato importante grazie a forme di mobilitazione decisamente originali senza le quali, questa storia purtroppo ancora in bilico, sarebbe stata archiviata già da molto tempo.

"E' il portato simbolico della vertenza che produce la sua rilevanza, e questo lo devi costruire. E' quindi anche necessario articolare le nostre forme di lotta perché la rilevanza sociale di una vertenza varia insieme al suo portato simbolico."

(Bernardo Marasco)

Quadri in rete con WhatsApp

FILCAMS Roma e Lazio FILCAMS nazionale, Agenquadri

Carrefour è una multinazionale che opera nel settore della grande distribuzione e in Italia ha centinaia di supermercati di varie dimensioni. Tra i dipendenti sono molti gli iscritti alla FILCAMS CGIL e nel 2011 la FILCAMS di Roma e Lazio ha iniziato insieme ad Agenquadri un progetto di sindacalizzazione dei quadri aziendali. Alcuni di loro, critici rispetto alle strategie aziendali sotto l'aspetto commerciale, avevano già precedentemente iniziato una riflessione comune su come migliorare il piano di sviluppo aziendale. L'interazione tra i quadri era costante ed avveniva principalmente su WhatsApp, per fare fronte alla dispersione territoriale e alla mancanza di occasioni di interazione. Grazie all'uso di WhatsApp i quadri aziendali hanno iniziato a dialogare tra di loro, scambiandosi opinioni e informazioni in tempo reale e giocando d'anticipo con l'azienda per elaborare delle proposte. Dunque un luogo virtuale ha svolto la funzione di spazio reale di incontro e condivisione, di fatto un'assemblea permanente.

Dopo una prima fase di scambi informali, alcuni quadri hanno deciso di presentare un vero e proprio progetto di sindacalizzazione alla FILCAMS di Roma e Lazio, che ha positivamente accolto le loro istanze ed ha avviato un lavoro in sinergia con Agenquadri. Il percorso proposto dai quadri presupponeva la ricomposizione delle istanze dei diversi lavoratori e mirava all'apertura di una trattativa in cui i quadri e i dipendenti avrebbero fatto fronte comune, in un'ottica di solidarietà. Per agevolare l'interazione e la collaborazione tra i diversi gruppi di lavoratori e tra le loro rappresentanze, è stato istituito un coordinamento specifico in CGIL, volto a favorire la creazione di una strategia comune, capace di parlare a tutti i lavoratori.

E' stata in seguito aperta anche una pagina facebook, "Agen Quadri Satyricon", che oltre ad essere utilizzata strategicamente per veicolare messaggi all'opinione pubblica e all'azienda, ha anche svolto un ruolo decisivo nella costruzione dell'identità sindacale (coscienza collettiva) dei singoli e del gruppo. Infatti, quando alcuni quadri sono diventati rappresentanti sindacali, una delle prime sfide è stata quella di conciliare il ruolo ricoperto in azienda con quello di delegato sindacale.

L'azienda ha reagito in maniera negativa e forte alla sindacalizzazione dei quadri: sono state effettuate alcune contestazioni disciplinari e alcuni di loro sono stati trasferiti in modo ingiustificato. La CGIL ha risposto avviando delle vertenze legali contro l'azienda per comportamento antisindacale, che sono state vinte: questo è stato un momento di vera tensione e la sua risoluzione ha rassicurato i lavoratori e ridato nuova linfa all'azione sindacale.

A Giugno 2014 l'azienda ha accettato di incontrare congiuntamente i funzionari sindacali della FILCAMS e i quadri delegati sindacali. Poter contare sui quadri è vantaggioso per il sindacato, perchè le loro conoscenze rispetto ai piani industriali dell'azienda consentono di affrontare le trattative in modo diverso e, in alcuni casi, di riuscire a spostare l'asse della discussione dalla riduzione dei costi del lavoro verso l'attenzione sulla qualità complessiva dei processi produttivi. Questa esperienza, partita da un'azione regionale, si è poi estesa a livello nazionale.

"Se un quadro ha una necessità di tutela, significa che le cose nel mondo del lavoro stanno cambiando. I quadri nel sindacato possono essere un valore aggiunto. Sanno dove sta andando l'azienda, possono far sì che il sindacato parli di organizzazione del lavoro e di sviluppo aziendale." (Carlo Moretti)

"Scontiamo un ritardo rispetto a questi temi: dobbiamo cambiare il tipo di approccio e il linguaggio, per riuscire a coinvolgere tutti i lavoratori del settore. Dobbiamo tenere tutti dentro." (Gianni Lanzi)

Parlare la stessa lingua

FLAI Latina, CGIL Latina, FLAI Nazionale

Nella provincia di Latina, come in molte località italiane, quello dello sfruttamento dei migranti che lavorano nei campi agricoli da parte dei caporali è un problema diffuso. La retribuzione media mensile è 500 euro per 10-12 ore di lavoro a alcuni devono anche lavorare in maniera totalmente gratuita per pagare le pratiche per il permesso di soggiorno, in alcuni casi, sotto il ricatto del sequestro del passaporto.

La FLAI di Latina, entra in contatto con questo contesto attraverso un indiano che si mette a disposizione del sindacato, decide di intervenire sulla situazione della comunità, e diventa quindi sindacalista. Grazie alla sua presenza e al suo ruolo di mediatore culturale, l'avvicinamento del sindacato alla comunità sikh è stato più facile e ciò ha determinato un contesto favorevole, che ha addirittura reso possibile l'organizzazione nel 2010 di una manifestazione molto partecipata e di una campagna, "Invisibili", supportata dalla FLAI nazionale.

In seguito a questa manifestazione è stata aperta una sede della FLAI a Borgo Hermada, quartiere ad altissima concentrazione di migranti: la sede, situata in mezzo ai negozi indiani, è diventata un punto di riferimento per la popolazione per affrontare problemi legati al lavoro, per risolvere questioni quotidiane e per sbrigare pratiche burocratiche. Ma la declinazione del sindacato come sindacato sociale, presente in varie situazioni di questo tipo, a Latina è andata ancora oltre: infatti, lì i sindacalisti si sono posti anche l'obiettivo di promuovere l'emancipazione di queste persone, aumentandone l'autonomia e la consapevolezza, anche per far sì che nel tempo l'organizzazione sindacale fosse sempre più in mano ai lavoratori stessi. Questo processo è stato favorito attraverso l'organizzazione di corsi di italiano gratuiti, utili anche per il rilascio del permesso di soggiorno. In collaborazione con l'AUSER è stata quindi istituita una scuola di italiano, poi ospitata presso i locali dell'istituto di scuola media locale, che ha visto una forte partecipazione da parte della cittadinanza.

Mentre si agiva sul territorio di Latina, il sindacato è anche intervenuto sui media indiani, dove il sindacalista di origini indiane ha avuto la possibilità di raccontare e denunciare le condizioni in cui gli immigrati si trovano a vivere in Italia. Inoltre, la cooperativa Parsec ha prodotto un film, "Padrone Bravo", girato nella sede di Borgo Hermada e con lo stesso sindacalista protagonista delle storie di immigrazione e sfruttamento.

Anche l'attenzione delle istituzioni è aumentata: a Giugno del 2014 alcuni parlamentari della Commissione Antimafia hanno fatto visita a Latina ed hanno parlato con i lavoratori e con le aziende; successivamente c'è stata anche un'audizione in commissione parlamentare. Nello stesso periodo, la prefettura di Latina ha convocato il tavolo sull'immigrazione, a cui ha preso parte anche l'assessore regionale al lavoro. Inoltre, sono stati avviati i primi processi contro caporali italiani e indiani denunciati per sfruttamento, nei quali la FLAI CGIL e la CGIL di Latina si sono costituite come parte civile.

"I lavoratori devono avere gli strumenti per emanciparsi da soli. Il sindacato deve soprattutto fornire questi strumenti, oltre a risolvere problemi già esistenti." (Eugenio Siracusa)

"Molti lavoratori immigrati hanno paura del sindacato, anche perchè molte volte pensano che sia una istituzione pubblica che li può arrestare se sono clandestini."

(Nanda Devender Singh)

Diritti in cassaforte

FISAC Padova, NIDIL Padova

Banca Popolare Etica è una banca particolare, che promuove la finanza etica; conta circa 200 dipendenti che operano nella sede centrale di Padova e nelle 17 filiali. La banca promuove inoltre i propri prodotti sul territorio attraverso il lavoro di circa 25 banchieri ambulanti, lavoratori che non hanno una sede fissa e che operano su chiamata, anche a domicilio, rivolgendosi sia ai privati che alle imprese; essi, secondo quanto indicato dal Testo Unico Bancario, operano in regime di Partita Iva. Sono proprio questi 25 lavoratori quelli su cui la banca decide di puntare per rilanciare la propria presenza sul territorio. Questo rappresenta per questi lavoratori l'occasione per contrattare condizioni di lavoro migliori e per questo si rivolgono alla FISAC di Padova e ai delegati sindacali (ovviamente, eletti solo dai dipendenti): l'obiettivo è quello di contrattare diritti, tutele e regole organizzative valide indipendentemente dalla forma contrattuale e dunque anche per i banchieri ambulanti.

Per prepararsi a rappresentare anche i lavoratori in Partita IVA, i sindacalisti avviano un'ampia fase di studio per approfondire la conoscenza del lavoro dei banchieri ambulanti, sia studiando gli aspetti tecnici della Partita Iva, sia intervistando gli stessi lavoratori in videoconferenza. In seguito vengono strutturate delle vere e proprie assemblee on-line, durante le quali emergono differenze di linguaggio e di approccio tra i lavoratori dipendenti e i banchieri ambulanti; nasce così la necessità di costruire un glossario condiviso, che è poi stato usato come base per tutte le riunioni e per la trattativa con l'azienda, fino ad essere inserito all'interno dell'accordo finale.

L'avvio della trattativa è stato consentito anche da un accordo siglato tra NIDIL e FISAC che ha definito la possibilità per la FISAC di Padova di contrattare per questi lavoratori e da un accordo con la banca che riconosce la FISAC come soggetto contrattuale su tutte le forme di lavoro atipiche.

Non avendo la possibilità di stabilizzare i lavoratori in partita IVA, la trattativa viene orientata su proposte volte ad aumentare diritti e tutele per questi lavoratori: i banchieri ambulanti avranno gli stessi diritti dei dipendenti rispetto alla formazione, la tutela della malattia e degli infortuni, i diritti di maternità e paternità, la previdenza integrativa, la polizza assicurativa e quella sanitaria. Anche il salario non viene più contrattato individualmente, ma diventa materia dell'accordo, e viene ridotta l'incidenza della parte variabile al 25%. Peraltro questo consente di fornire ai clienti un servizio migliore perchè meno legato all'esigenza dei banchieri di guadagnare. I banchieri potranno ricontrattare ogni anno la parte variabile del proprio salario con il supporto delle organizzazioni sindacali.

Banca Popolare Etica decide dunque di valorizzare l'aspetto sociale che la caratterizza anche nella definizione dell'accordo aziendale. Il piano industriale dal 2012 ad oggi è stato messo in relazione a una contrattazione capace di favorire lo sviluppo aziendale e tutelare i lavoratori.

“E' più utile ed efficace assumere l'approccio induttivo (partire nella discussione dalle problematiche e dalle soluzioni possibili) per ricapitolare le scelte verso i principi di solidarietà e sostenibilità, piuttosto che l'approccio deduttivo (percorso inverso).”

(Marco Parissenti)

Instaurare diritti per i restauratori

FILLEA Roma e Lazio, FILLEA Nazionale

Il settore del restauro coinvolge circa 25mila lavoratori fortemente qualificati, che spesso operano in condizioni di forte precarietà in un contesto di deregolamentazione normativa e frammentazione aziendale.

A partire dalla seconda metà degli anni Novanta, alcuni lavoratori hanno iniziato ad organizzarsi nella FILLEA CGIL con un coordinamento di restauratori e archeologi, formato in gran parte da lavoratori autonomi. L'eterogeneità delle forme contrattuali, la richiesta di un riconoscimento professionale univoco e l'inclusione nel contratto nazionale rappresentano i temi su cui si costruiscono le prime proposte. All'inizio degli anni Duemila, il coordinamento decide di rafforzarsi ed allargarsi, iniziando un percorso di attivazione dei lavoratori attraverso un monitoraggio delle aziende del territorio e con un'azione minuziosa di copertura del territorio che, sfruttando i contatti ed il passaparola, ha messo i sindacalisti in grado di parlare con i restauratori e gli archeologi direttamente nei cantieri.

Nel tempo, si sono rafforzate le alleanze strette con alcune associazioni, come la CIA (confederazione nazionale archeologi) e l'ANA (Associazione Nazionale Archeologi), che hanno favorito un percorso di allargamento dell'azione. In questi incontri, emergono con forza i temi delle condizioni di lavoro, della tutela della salute e sicurezza, del riconoscimento professionale.

Negli anni 2000-2003 sono state organizzate numerose assemblee che, vista l'assenza di diritti sindacali, vengono svolte nelle Camere del Lavoro della CGIL, fuori dall'orario di lavoro e lontano dai capi cantiere. Per aumentare il coinvolgimento dei lavoratori e sensibilizzare l'opinione pubblica, si costruiscono campagne di informazione e di mobilitazione, in diversi territori. Un esempio, è la campagna "Non Tutti Sanno Cosa C'è Sotto" del 2003, che proponeva l'immagine di un monumento impacchettato a rappresentare il lavoro invisibile che i restauratori svolgono per permettere ai cittadini di godere del patrimonio artistico. La campagna ha previsto la diffusione di una serie di cartoline che denunciavano la situazione del settore dei beni culturali. Le cartoline, firmate dai lavoratori e dai cittadini, coinvolti attraverso banchetti, assemblee e passaparola, sono state successivamente inviate al Ministero dei Beni Culturali.

Queste azioni hanno prodotto dei primi risultati e nel 2004 è stato ridefinito in modo organico l'inquadramento contrattuale di queste figure nel contratto nazionale dell'edilizia, evidenziando in modo preciso le differenze di mansione degli archeologi e dei restauratori.

Resta insoluto però per lungo tempo il nodo del riconoscimento professionale. Nel 2009 è emanato il primo bando per l'accreditamento alla professione di restauratore con la definizione di alcuni requisiti professionali, in base al Codice dei Beni Culturali. I criteri sono però considerati insufficienti sia da parte del coordinamento della CGIL che dalle associazioni professionali dei restauratori. Dunque, il coordinamento decide di reagire e non accettare un riconoscimento al ribasso, avviando una raccolta di firme da spedire al Presidente della Repubblica, Giorgio Napolitano. In questa fase le iniziative si moltiplicano: grazie anche al massiccio utilizzo dei social network è stata promossa un'articolata mobilitazione, con l'organizzazione della prima, partecipatissima, assemblea nazionale dei restauratori a Roma e la definizione di ricorsi collettivi al Tar. Questo percorso ha portato all'organizzazione della prima manifestazione nel 2010 e, infine, al successo della mobilitazione con il blocco della normativa sulle qualifiche professionali. Il successo ha permesso il proseguimento dell'azione sindacale, con numerose assemblee territoriali in cui, attraverso il confronto tra i restauratori e i sindacalisti, si è determinato un adeguamento strategico dell'azione della FILLEA CGIL in merito alle politiche del settore.

La nuova legge sulla qualifica professionale esce poi a distanza di tre anni dalla precedente, nel gennaio 2013, migliorata rispetto al tentativo del 2009. Dopo un ulteriore lavoro di modifica e revisione di alcuni aspetti dei regolamenti attuativi, con il supporto dei restauratori e l'invio di lettere di protesta al Ministero dei Beni Culturali, nel 2014 è emanato definitivamente il nuovo bando, rivolto ai restauratori e, anche, ai collaboratori restauratori. Entro giugno 2015 l'iter dovrebbe concludersi e i restauratori avranno finalmente un primo e importante riconoscimento delle proprie qualifiche professionali, a distanza di quasi 20 anni dalle prime mobilitazioni.

La FILLEA prosegue il suo percorso di mobilitazione e negli ultimi anni ha aperto numerosi sportelli sul territorio nelle principali città d'arte che vedono per questo una maggior presenza di lavoratori del settore. Gli sportelli, gestiti da sindacalisti e delegati restauratori, sono connessi in rete tra di loro e offrono attualmente informazioni e assistenza, anche per l'iscrizione al bando.

“La forza del Sindacato sono i lavoratori: i lavoratori devono dire che FILLEA va ascoltata, devono legittimarci, darci il mandato. Per arrivare a questo noi dobbiamo esserci sempre quando c'è da fare una battaglia, essere sempre coerenti e dare forza alle istanze che vengono dai lavoratori.”

(Serena Morello)

L'analisi delle esperienze

Le esperienze che abbiamo raccontato sono molto diversificate, perché si collocano in settori e in territori differenti, hanno a che fare con contesti aziendali di vario tipo, con lavoratori di diverse tipologie professionali e contrattuali. Di conseguenza, le risposte messe in campo sono anch'esse diverse tra loro.

Il primo insegnamento, quindi, è che non c'è un una "best way" per fare sindacato.

In questo senso, innovazione ed efficacia dell'azione sindacale, sono concetti importanti che non necessariamente coesistono in ogni contesto. Si può essere efficaci riutilizzando pratiche di cento anni fa, ritornando al cuore delle origini del sindacato, così come si può essere innovativi e scarsamente efficaci. I due concetti però spesso si sovrappongono. Se è vero infatti che innovare significa necessariamente sperimentare e che l'innovazione porta con sé dei margini di rischio è comunque chiaro che nel contesto di oggi innovare le proprie pratiche, accettare le sfide, essere creativi, serve a sorprendere le controparti, aprire nuovi orizzonti, rompere equilibri consolidati e permette di aumentare i margini di efficacia di ogni azione sindacale.

Di seguito, proviamo a evidenziare alcuni tratti comuni di queste esperienze, il cui valore è quello di cimentarsi con la necessità di innovare l'azione sindacale e massimizzarne l'efficacia per rispondere alla complessità delle sfide della nostra epoca.

Primo contatto: informazione e presenza per costruire un rapporto di fiducia con i lavoratori

Molti lavoratori non conoscono il sindacato. Altrettanti ne hanno una conoscenza molto parziale più riferita ai limiti - ampiamente amplificati dal dibattito pubblico - che alle concrete possibilità di azione. Spesso manca la stessa consapevolezza che l'azienda per cui si sta lavorando, pubblica o privata che sia, stia violando i propri diritti e le normative vigenti. Nella maggior parte delle esperienze analizzate dunque, il primo passo per i sindacalisti è stato quello di rendere maggiormente consapevoli i lavoratori sia rispetto ai propri diritti che alla possibilità di agire collettivamente per migliorare le proprie condizioni di lavoro.

Nell'innescare di una nuova azione sindacale, tuttavia, il primo problema è sempre più spesso quello di incontrare (fisicamente) i lavoratori, perché sono precari, isolati nelle piccole aziende, dispersi tra appalti e subappalti, segregati in campi agricoli illegali, etc. Questo vale soprattutto quando il lavoro è particolarmente disperso: *"i lavoratori dispersi entrano difficilmente in contatto tra loro e questo riduce, oltre che la possibilità di sindacalizzazione, anche la consapevolezza della propria situazione"* (Elisa Gigliarelli, FILT).

In questi casi il sindacato deve farsi raggiungere aprendo il più possibile le proprie sedi e, attraverso una ricerca attiva, rintracciare i lavoratori nei posti di lavoro dispersi, coinvolgerli a prescindere dal posto che occupano nella filiera produttiva, utilizzare le potenzialità offerte da Internet (social network e nuove tecnologie della telefonia cellulare) e mettere in campo strategie per incontrarli anche al di fuori dei luoghi di lavoro:

- nei luoghi della vita quotidiana, anche in spazi ricreativi come i pub o i parchi pubblici, come nell'esperienza di sindacalizzazione delle palestre a Firenze;
- attraverso un sindacato "di strada" o "itinerante", come con i camper della FLAI, i coordinamenti itineranti organizzati dalla FILT-FILCAMS-FP, la consulenza itinerante tra le scuole della FLC a Messina;
- mettendo a disposizione le proprie sedi, anche aprendo in orari non convenzionali: questo avviene in molte delle esperienze indagate, soprattutto nei casi in cui non sono riconosciuti i diritti sindacali;
- valorizzando il ruolo dei servizi per mettere in relazione la tutela individuale con l'azione collettiva: nelle esperienze indagate questo avviene sia considerando l'ambito strettamente lavorativo (vertenze, assistenza fiscale, supporto nel confronto individuale con i datori, supporto per la ricerca del lavoro, assistenza nello svolgimento di pratiche burocratiche, tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ecc.), sia allargando il supporto all'ambito sociale, per rispondere ai bisogni quotidiani delle persone (come avviene, ad esempio, nell'azione della FLAI verso i lavoratori immigrati, che vengono aiutati nello svolgimento di pratiche burocratiche e nei problemi quotidiani legati all'integrazione);
- ovviamente, i volantini e le raccolte firme continuano a essere uno strumento importante per incontrare i lavoratori, come nel caso della campagna sulla regolamentazione degli appalti nata dalla mobilitazione di FILT-FILCAMS-FP e in quello della campagna "Non Tutti Sanno Cosa C'è Sotto" dei restauratori della FILLEA che hanno distribuito delle cartoline. E' interessante notare come queste campagne non si rivolgano solo ai lavoratori del settore ma, spesso, anche all'opinione pubblica, facendo di essa il canale per intercettare nuovi lavoratori del settore e per mobilitarli.

Nell'incontro con i lavoratori possono essere d'aiuto, o in alcuni casi fondamentali, le caratteristiche personali del sindacalista e il suo particolare modo di porsi. I sindacalisti, infatti, possono correre il rischio di essere percepiti come lontani dal poter rispondere ai problemi reali delle persone o come qualcuno da cui tenersi lontano per evitare problemi sul lavoro. Al contrario, i lavoratori devono percepire che il sindacato è uno strumento nelle loro mani e che i sindacalisti sono là per aiutarli. Proprio le caratteristiche personali del sindacalista e i suoi specifici atteggiamenti possono avere un ruolo cruciale per cambiare la percezione del sindacato tutto.

Le caratteristiche personali riguardano soprattutto il fatto di essere culturalmente, professionalmente o anagraficamente “vicini” ai lavoratori con cui si interagisce, o comunque avere gli strumenti per conoscere in maniera approfondita il contesto lavorativo di riferimento. Nel caso dei lavoratori immigrati di Latina, il fatto che il sindacalista provenisse dal loro stesso Paese, parlasse la loro lingua di origine e conoscesse i loro problemi, ha facilitato molto l’interazione con i lavoratori; *“i lavoratori si sono fidati del sindacato solo dopo aver dimostrato loro che cosa questo fosse, altrimenti lo avrebbero visto come un’istituzione pubblica e non conoscendolo ne avrebbero avuto paura”* (Nanda Devender Singh, FLAI). Allo stesso modo, nell’esperienza della FILCAMS nelle farmacie a Firenze e Prato il sindacalista è stato riconosciuto come una persona capace di comprendere le esigenze dei lavoratori, poiché era un collega.

Ancora più importanti sono gli atteggiamenti che il sindacalista mette in campo nel rapporto con i lavoratori. Innanzitutto, emerge in quasi tutte le esperienze, che la disponibilità al dialogo e al confronto, anche al di fuori degli orari da ufficio e dei luoghi tradizionali di incontro, ha rappresentato una leva indispensabile per acquisire la fiducia di soggetti che si sentivano soli nel mercato del lavoro e che erano lontani dal sindacato. *“L’interazione con i lavoratori è stata faticosa: per ottenere la loro fiducia ci sono voluti mesi di riunioni segrete in Camera del lavoro a tarda sera e di aperitivi e altri momenti informali”* (Marco Beretta, FILCAMS).

Rispetto ai lavoratori precari, lo stesso delegato sindacale presente nell’azienda può essere il primo punto di contatto: se adeguatamente formato e motivato può costituire un punto di riferimento anche per gli atipici, come dimostra il progetto Spartaco del NIDIL di Modena.

Come vedremo in seguito, la fiducia dei lavoratori si ottiene attraverso un percorso complessivo capace di rendere i lavoratori protagonisti dell’azione sindacale, che procede per fasi ben definite e rivendicazioni concrete. Al tempo stesso, in molti casi, è stato spesso necessario ri-costruire solidarietà e collaborazione tra i lavoratori prima ancora che consolidare il loro rapporto con il sindacato, proprio perché l’individualizzazione dei rapporti di lavoro e la paura della disoccupazione hanno eroso l’unione tra i lavoratori. In particolare, questo è evidente nei contesti in cui il disagio sociale è forte e in cui *“il sindacato è intervenuto per creare maggior integrazione, depotenziando il mercato che sta dietro all’immigrazione”* (Eugenio Siracusa, FLAI).

Nell’impostazione tradizionale, l’adesione al sindacato da parte dei lavoratori è il primo passaggio per cominciare l’azione sindacale. Il dibattito sull’importanza del tesseramento si colloca nelle più ampie trasformazioni della rappresentanza che stiamo vivendo. Nel nuovo mercato del lavoro e nella nuova sindacalizzazione, la crescita del numero degli iscritti resta un obiettivo fondamentale per avere la legittimità della contrattazione e per il funzionamento e l’efficacia stessa del sindacato e delle sue azioni. Tuttavia, questo oggi non è possibile senza porsi degli obiettivi più ampi: innovare l’azione sindacale, coinvolgere attivamente le persone, costruire prospettive concrete di miglioramento delle condizioni di lavoro e sociali per ridare alle persone fiducia e speranza. Questo può significare in alcuni casi portare

avanti azioni sindacali per lavoratori non (ancora) iscritti al sindacato ma che potrebbero iscriversi in seguito, una volta convinti dell'opportunità di farlo; o, anche, operare con prospettive di lungo termine per estendere il raggio d'azione del sindacato a nuovi settori e nuovi lavoratori, pur non avendo un riscontro immediato nel tesseramento.

Conoscenza del contesto di lavoro: esperienza, ricerca, formazione

In uno scenario di competizione crescente e di frammentazione del lavoro, le esigenze delle aziende e i bisogni dei lavoratori sono sempre più articolati e diversificati: agire in queste situazioni è quindi sempre più difficile e la conoscenza del contesto da parte del sindacalista è fondamentale. Questa conoscenza è stata acquisita attraverso modalità diverse da parte dei sindacalisti intervistati ma ha sempre giocato un ruolo decisivo.

Molti sindacalisti hanno contato sulla propria esperienza, sulla conoscenza personale del settore e sul supporto delle categorie, senza una specifica fase di studio preparatoria: ne è un esempio Tammaro Della Corte (FLAI) che ha condotto l'azione di sindacalizzazione contando su una profonda conoscenza del settore e del territorio: *“Per fare una cosa del genere è necessario essere nati in quel territorio, conoscere i luoghi e le persone, conoscere tutta la filiera produttiva dell'agricoltura”*.

Qualcuno ha invece sentito il bisogno di indagare a fondo la realtà produttiva specifica, perché il settore era di nuova sindacalizzazione (come le farmacie o le palestre) o perché era necessario un lavoro d'inchiesta per comprenderne il funzionamento (come nell'esperienza della FISAC nella quale c'è stato una fase di studio durata alcuni mesi per approfondire la conoscenza della parte normativa, civilistica, fiscale e previdenziale dei lavoratori in Partita Iva).

In generale, l'esigenza di conoscere meglio il contesto di lavoro è maturata dalla volontà dei sindacalisti ed è stata alimentata da uno scambio continuo con i lavoratori, che possono dare un contributo indispensabile per capire come agire: è proprio questo un punto che molti intervistati hanno messo in evidenza come elemento qualificante e cruciale della loro azione, visto che senza il contributo dei lavoratori stessi non ci sarebbe stato modo di avere un'adeguata conoscenza del contesto e di iniziare l'azione sindacale. Soprattutto, in questa fase hanno svolto un ruolo rilevante coloro che possiamo definire “leader naturali” tra i lavoratori, spesso già delegati sindacali o in procinto di diventarlo, che sono *“i migliori conoscitori del contesto e coloro che svolgono un lavoro preparatorio, sia nei confronti dei lavoratori, sia nei confronti del sindacato”* (Pietro Patti, FLC).

Per questo, è importante creare strategie di azione sindacale capaci di coinvolgere tutte le figure del ciclo produttivo, anche sfruttando le conoscenze dei quadri e delle alte professionalità che possono avere molte informazioni sul contesto aziendale, come nell'esperienza di FILCAMS alla Carrefour. *“Le alte*

professionalità portano un fattore di conoscenza utilissimo al sindacato perché permette di fare il salto di qualità sulle proposte e di creare condizioni più soddisfacenti anche per gli altri lavoratori” (Gianni Lanzi, FILCAMS).

D'altra parte, l'inizio dell'azione sindacale è estremamente sensibile e per l'avvio della fase di ricerca alcuni hanno dovuto limitare lo scambio di informazioni con pochi lavoratori per “*agire sotto traccia*” ed evitare che l'azienda venisse a sapere che si stava per costruire un'azione sindacale.

In generale, quindi, queste esperienze dimostrano quanto sia importante la conoscenza dei cicli produttivi e dei contesti aziendali e territoriali. Una fase preparatoria di studio e ricerca può essere di grande aiuto per progettare l'azione. In particolare è stata Benedetta Mariani (FILCAMS) a mettere in luce l'importanza del momento di studio che secondo lei, anche se portato avanti insieme ad alcuni lavoratori, deve precedere e preparare l'azione: “*non si può pretendere che i sindacalisti conoscano mondi che non hanno mai visto, ma è necessario che prima di cominciare un'azione ne abbiano un'idea precisa: non si può quindi imparare a conoscere il contesto nel corso dell'azione*”.

Se la conoscenza del contesto in cui si agisce è fondamentale, è altrettanto vero che un'efficace azione sindacale non può prescindere da un'adeguata formazione dei sindacalisti, sia rispetto allo specifico contesto di lavoro che alle questioni più generali che attengono alla regolamentazione dei contratti e delle leggi di settore. La complessità delle forme contrattuali e quella data dalla frammentazione dei cicli produttivi richiedono una formazione continua, indispensabile per rappresentare i lavoratori, per costruire un rapporto di fiducia con essi, per progettare azioni mirate. Emblematico in questo senso è stato il progetto Spartaco del NIDIL di Modena, con una prima parte dedicata espressamente alla formazione in aula dei delegati sindacali, solo successivamente seguita dall'attuazione di un progetto individuale in cui ognuno ha trasferito le conoscenze acquisite nell'azione sindacale e nella contrattazione all'interno della propria azienda. Allo stesso modo, le assemblee e i coordinamenti possono funzionare come un luogo di scambio delle buone pratiche e formazione continua, come nell'esperienza delle cooperative di FILT-FILCAMS-FP e dei restauratori della FILLEA.

Definire obiettivi concreti e raggiungibili nell'ambito di rivendicazioni più ampie

Dalle esperienze analizzate, emerge l'importanza per i lavoratori di avere una chiara prospettiva di come si strutturerà l'azione sindacale e di quali saranno gli obiettivi nel breve e lungo termine.

In molti casi, per i sindacalisti è stato importante riuscire a costruire delle rivendicazioni che avessero una concreta possibilità di essere portate a termine, considerando sia le aspettative dei lavoratori che il rispetto degli equilibri aziendali. Raggiungere dei primi risultati concreti, anche se piccoli, è stato funzionale a proseguire il percorso di mobilitazione verso rivendicazioni più ampie e, come abbiamo accennato

precedentemente, ad acquisire la fiducia dei lavoratori. Ad esempio, nell'esperienza della palestra di Firenze i lavoratori si sono rivolti al sindacato per contrastare la riduzione della paga oraria; il successo ottenuto dal NIDIL su questo fronte ha permesso di proseguire la trattativa e ottenere un accordo che regolamentasse numerosi altri aspetti del lavoro in azienda. Nel caso dei rilevatori dei prezzi organizzati dalla FILCAMS il primo passo è stato quello di ottenere i rimborsi spese per i lavoratori che operavano spostandosi tra i supermercati, per poi aprire un confronto con l'azienda sulla loro stabilizzazione. *“I lavoratori non sapevano nemmeno bene cosa fosse il sindacato e quindi c'era una sorta di diffidenza. Per riuscire a superare questa situazione bisognava dimostrare loro che, se si fossero messi insieme con il sindacato a disposizione, sarebbe stato possibile raggiungere dei risultati.”* (Alessio Branciamore, NIDIL).

Inoltre, laddove l'azione sindacale non riesce ad ottenere la legittimità di un dialogo con la parte datoriale è utile costruire delle vertenze legali sia tra il sindacato e l'azienda (attraverso l'art. 28 dello Statuto dei lavoratori) che di tipo individuale, come nel caso della SLC a Sky, i cui successi hanno portato i lavoratori ad acquisire fiducia nell'azione sindacale e a legittimare la presenza stessa del sindacato in azienda.

Definire delle strategie concrete non è comunque scontato, dato che è necessario considerare che gli obiettivi possono essere diversificati tra gli stessi lavoratori, perché sono numerose le tipologie professionali e contrattuali che operano in cicli produttivi complessi, così come i progetti di vita e di lavoro personali. Il sindacato deve quindi essere sempre più capace di coniugare le rivendicazioni particolari con le lotte generali: è necessario attuare una ricomposizione di interessi diversi in un'ottica di vantaggio per tutti, sia a livello orizzontale (tra chi ha più o meno la stessa qualifica e svolge la stessa professione) che a livello verticale (anche cercando di coinvolgere i quadri e le alte professionalità dove possibile). Questo è considerato da molti intervistati uno dei punti di maggiore importanza, che permette di sviluppare una vera azione collettiva nell'interesse dei lavoratori.

Le nuove forme di aggregazione e mobilitazione: partecipazione e protagonismo dei lavoratori nell'azione sindacale

In alcuni contesti le tradizionali forme di azione sindacale, come gli scioperi o le assemblee, sono risultati poco efficaci o per nulla attuabili.

Nelle esperienze indagate l'innovazione delle forme di aggregazione e mobilitazione è passata attraverso la ricerca di una maggiore partecipazione dei lavoratori, per rompere il loro isolamento e favorire il loro diretto coinvolgimento, soprattutto nelle fasi di strutturazione della strategia e nei momenti di costruzione e condivisione delle decisioni.

“Il punto che ci ha fatto tenere è che abbiamo fatto tutto tutti insieme, perché le scelte corrispondessero a quello che i lavoratori chiedevano” (Michele De Palma, FIOM).

Il coinvolgimento attivo dei lavoratori si è sviluppato attraverso modalità differenti, spesso compresenti.

- Internet in alcune situazioni ha avuto un ruolo secondario integrando altri strumenti più tradizionali, in altre ha completamente rivoluzionato l'agire sindacale. L'uso di WhatsApp è stato indispensabile per connettere i quadri di Carrefour sparsi tra le varie sedi e la stessa funzione hanno avuto le videoconferenze nell'esperienza FILCAMS dei rilevatori di prezzi di Consulmarketing. "I lavoratori che non hanno un luogo fisso necessitano di un sindacato flessibile, che sappia trovarli e comunicare con loro, facendoli sentire comunque una collettività" (Paolo Montalti, FILCAMS). In altri casi facebook è diventato una "bacheca sindacale", come nel caso dei commessi di Abercrombie. Internet è stato utilizzato anche per comunicare sia con i propri iscritti che con tutta la cittadinanza, come la pagina facebook di FP per i dipendenti della Regione Lombardia da cui è stata lanciata la campagna "Pubblico è un luogo comune" ripresa dalle principali testate giornalistiche online. Questo dimostra l'interconnessione sempre più forte tra i vari strumenti di comunicazione, siano essi mass-media o social network. Sempre FP ha creato una newsletter rivolta ai lavoratori per tenerli costantemente aggiornati.
- Il referendum (previsto dallo Statuto dei Lavoratori) resta uno strumento utile di democrazia diretta per valorizzare le proposte dei lavoratori ed è stato fondamentale nell'azione della FP Lombardia per la definizione dell'accordo decentrato.
- Le inchieste tramite questionario hanno permesso di fare partecipare dei lavoratori che sarebbe stato altrimenti difficile raggiungere perché dispersi in più luoghi di lavoro. Nell'esperienza di FP i questionari sono stati funzionali a capire le esigenze dei lavoratori in vista delle elezioni delle RSU costruendo una fase di ascolto innovativa. Per la FILLEA, con l'indagine "Restauro sostenibile", l'uso del questionario è servito per entrare in contatto con i lavoratori dispersi tra i cantieri, cercando di indagare aspetti del lavoro per loro importanti, come quelli della salute e sicurezza.
- Per aumentare la partecipazione alle assemblee si è cercato sia di trovare luoghi e orari adatti alle esigenze dei lavoratori sia di innovare le modalità con cui si svolgono le assemblee. Ad esempio, l'assemblea indetta da FP sul tema della legalità si è trasformata in una giornata di reading e musica che ha coinvolto lavoratori che prima non partecipavano; la FILCAMS sta organizzando assemblee capaci di stimolare il confronto tra i farmacisti, con lavori di gruppo ai tavoli, strutturate per step di approfondimento e coordinate da un delegato delle farmacie pubbliche.
- Per coinvolgere i lavoratori migranti e riuscire a favorire la loro auto-rappresentanza la FLAI ha cercato di rompere il loro isolamento, organizzando delle scuole di italiano, incontrando i lavoratori nei luoghi del caporalato e nei campi con i camper dei diritti.
- Alcune pratiche hanno innovato anche la pratica più tradizionale dello sciopero cercando di favorire il coinvolgimento dei lavoratori e il loro dialogo con la cittadinanza, come nel caso della Seves, dove i sindacalisti hanno organizzato un'occupazione intermittente in cui la cittadinanza era invitata a eventi all'interno della fabbrica, hanno promosso fiaccolate e manifestazioni di quartiere per

veicolare l'importanza dell'azienda nell'immaginario collettivo del territorio, hanno puntato sul "made in Italy" e cercato di conquistare la fiducia dell'opinione pubblica anche attraverso il coinvolgimento di personaggi famosi. Come sottolinea Bernardo Marasco (FILCTEM) *"fare la tradizionale occupazione avrebbe significato chiudersi in un sarcofago: per questo ci siamo inventati un diverso approccio all'occupazione della fabbrica"*.

Le azioni sindacali, nella maggior parte dei casi, hanno cercato sia di favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori sia di costruire un dialogo continuo nel tempo. Una delle sfide principali è stata proprio quella di riuscire a costruire un rapporto costante tra il sindacato e i lavoratori, che non si esaurisse nell'arco di una singola mobilitazione o di un'assemblea.

Lo scambio continuo tra sindacalisti, delegati, iscritti e lavoratori in generale è sempre più fondamentale. In un contesto in cui il sindacato si confronta con un consenso decrescente, la partecipazione dei lavoratori ai processi di costruzione di senso prima ancora che ai processi decisionali risulta sempre più importante come unico antidoto alla narrazione mainstream che svuota e ricostruisce il senso delle cose in modo sempre più fluido e frammentato e spesso fazioso in chiave antisindacale. In questo senso è fondamentale saper leggere quanto accade su internet al pari di quel che accade nella realtà quotidiana, esistendo una relazione sempre più forte e interconnessa tra il territorio reale e quello virtuale. Tale relazione incide materialmente nella costruzione di un immaginario comune e di una prospettiva condivisa tra tutti i soggetti coinvolti un'azione sindacale: lavoratori, delegati aziendali, sindacalisti e sindacato generale. Intervenire attivamente su questo aspetto, è un fattore imprescindibile affinché tutti possano inquadrare la propria azienda, la propria storia, le proprie aspettative all'interno di un contesto condiviso e spiegabile. In un tale contesto, vittorie e sconfitte sindacali, scenari e orizzonti possibili, possono essere tappe di un cammino che "si fa" insieme.

Costruire reti

Queste esperienze dimostrano l'importanza di costruire un rapporto costante tra il sindacato, i lavoratori, le associazioni, le forme di auto-organizzazione dei precari, le istituzioni pubbliche e la cittadinanza stessa. Questo approccio "in rete" è importante perché i rapporti di forza a livello aziendale sono sempre più sbilanciati in favore della parte datoriale che oltretutto è sempre più rarefatta e sempre meno identificabile. Fattori che possono risultare decisivi, sono la pressione dell'opinione pubblica e l'attivazione da parte delle istituzioni di riferimento. Per quel che riguarda l'opinione pubblica, le norme che regolano la "temperatura" sociale sono state completamente riscritte in seguito allo sviluppo di internet. Un'attenta analisi e formazione che predisponga i sindacalisti ad un approccio strategico rispetto a questo aspetto, è quanto mai necessaria. Per quel che riguarda le istituzioni, risulta sempre più difficile un loro coinvolgimento. I cambiamenti politici e della politica tuttora in atto, anche nei rapporti con il sindacato, la

progressiva rarefazione e deresponsabilizzazione dei livelli istituzionali preposti ad intervenire sulle singole vertenze, le cui sorti sono sempre più spesso europee e globali e sempre meno territoriali e locali, hanno inciso fortemente nella possibilità per il sindacato di chiamare in causa efficacemente le istituzioni e più in generale, la stessa politica. Se la presenza di questi due fattori, pressione dell'opinione pubblica e interesse delle istituzioni, spesso interconnessi tra loro, non è sufficiente a garantire il successo di una vertenza, è certo che la loro assenza, spesso risulta decisiva: ovviamente in negativo.

L'approccio in rete risulta fondamentale soprattutto quando i problemi di alcuni lavoratori o di un'azienda sono legati al contesto territoriale e a problematiche che interessano tutta la cittadinanza.

La FLAI ha costruito delle campagne in collaborazione con molte associazioni, come Libera e Arci, cercando il supporto delle associazioni locali che operano sui temi della legalità e delle reti organizzate di migranti, cercando di stringere rapporti con le istituzioni locali e la pubblica amministrazione.

Per il sindacato inoltre, è fondamentale costruire dei percorsi di contrattazione sempre più inclusivi capaci di coinvolgere i lavoratori a prescindere dal luogo e dal ruolo che occupano nella filiera di riferimento. Fare rete dunque significa anche "tenere insieme" e costruire strategie efficaci di ricomposizione, soprattutto quando il lavoro è disperso o le filiere si snodano lungo assi complessi, spesso sovranazionali.

Il mercato globale infatti, incide ormai fortemente in ogni contesto, anche in quelli analizzati come nei casi di seves, abercrombie, FIAT. L'incisività di ogni azione sindacale dunque dipende sempre più dalla capacità di costruire reti flessibili e multilivello e da network, siano essi promossi da sindacati, lavoratori auto-organizzati, associazioni o istituzioni sensibili, che abbiano la capacità, all'occorrenza, di superare efficacemente i confini nazionali.

Ciò vale a maggior ragione a livello nazionale e locale, anche in specifici settori, dove talvolta il coinvolgimento delle associazioni di professionisti risulta imprescindibile, anche considerando che tra i lavoratori precari sono sempre più diffuse le forme di auto-organizzazione. E' questo il caso della FILLEA restauri per cui è stato importante costruire una rete con le numerose associazioni del settore, per avere un contatto continuo con i lavoratori e riuscire a mobilitarli. *"Attivare continuamente la rete è importantissimo: primo, perchè questo ti permette di avere il polso della situazione, secondo, perchè la legittimità nel fare le battaglie ti arriva dalla rete dei soggetti coinvolti"* (Serena Morello).

La domanda di innovazione nel sindacato

Le esperienze raccontate sono state condotte tutte da sindacalisti fortemente innovatori e propensi a trasformare la propria pratica quotidiana e l'organizzazione sindacale per renderle più efficaci rispetto alle mutate condizioni del mondo del lavoro.

Non tutte le esperienze hanno portato a successi immediati e a raggiungere gli obiettivi prefissati, però certamente tutte le esperienze hanno contribuito a rafforzare la presenza del sindacato, a migliorare la sua capacità di rispondere alle sfide difficili che si presentavano, a mostrare che ci sono buone pratiche e punti di forza da valorizzare e punti critici da analizzare, affrontare e migliorare, anche nelle pratiche più efficaci ed innovative.

Emerge dalle interviste ai sindacalisti una chiara domanda di innovare l'azione sindacale in maniera il più possibile coordinata, strutturata e organizzata, per fare diventare queste esperienze - sempre più diffuse - pratiche ordinarie per il sindacato.

Tutte le esperienze qui raccontate ci insegnano qualcosa. E' indubbio che la loro socializzazione sia un fattore cruciale per il futuro del sindacato.

Sicuramente, riflettere sulla circolazione dei saperi e le modalità di apprendimento di un sindacato è un esercizio difficile, ancorchè fondamentale.

Nelle pratiche analizzate emerge la forte circolarità tra le logiche di apprendimento bottom-up (dal basso verso l'alto, per cui la buona pratica si diffonde fino a coinvolgere le strutture apicali, in un processo di selezione, permeando i contesti che raggiunge) e logiche top-down (dall'alto verso il basso, per cui le buone pratiche sono diffuse con il supporto organizzativo delle strutture apicali). Questi processi sono tra loro interconnessi e vivono quotidianamente all'interno del sindacato, in una circolarità costante. Proprio la relazione tra le logiche bottom-up e top-down può aiutare a rafforzare l'approccio confederale dal punto di vista operativo, facendo della condivisione degli obiettivi, dell'orientamento allo scopo e anche della flessibilità organizzativa, un elemento importante dell'azione sindacale generale.

In questo capitolo evidenziamo, senza la pretesa di essere esaustivi, alcuni dei fattori di innovazione, in parte già analizzati nei paragrafi precedenti, sui quali le storie raccontate ci indicano di porre un'attenzione specifica per migliorare l'efficacia dell'azione sindacale.

a) **Ricomporre:** favorire la creazione di coordinamenti di lavoratori/attivisti su base aziendale, professionale, di sito e di filiera, lavorando su “pratiche confederali” capaci di costruire un senso comune attraverso il “fare sindacato” insieme, in modo condiviso. In tal senso è importante prevedere gruppi di lavoro, di tipo inter-categoriale e/o confederale, fortemente orientati all’obiettivo.

b) **Inclusività(orizzontale):** emerge anche la necessità di creare strategie di azione sindacale capaci di coinvolgere tutte le tipologie di lavoro, includendo nei processi decisionali i lavoratori indipendentemente dalla loro tipologia contrattuale, per affermare un sistema di diritti e tutele inclusivo

c) **Inclusività(verticale):** mettere in campo strategie di azione sindacale capaci di coinvolgere tutte le figure del ciclo produttivo, anche a livello verticale, includendo anche le alte professionalità e i quadri che sono portatori di conoscenze che possono rafforzare e indirizzare la contrattazione

d) **Raggiungere e farsi raggiungere:** per il sindacato è sempre più importante incontrare i lavoratori anche al di fuori dei posti di lavoro: un sindacato “di strada” e “itinerante”, come nel caso degli uffici mobili e dei Camper dei diritti. Al tempo stesso, aprire le proprie sedi mettendole a disposizione, rendendole maggiormente accoglienti e inclusive, estendendo l’opportunità per tutti di accedere agli spazi, agli strumenti e alle strutture della CGIL, in modi e tempi non convenzionali, favorendo la creazione di pratiche innovative e una maggiore partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale

e) **Rispondere ai bisogni:** valorizzare il ruolo dei servizi e mettere in relazione la tutela individuale con l’azione collettiva, sia considerando la tutela in ambito lavorativo (vertenze, assistenza fiscale, supporto nel confronto individuale con i datori, supporto per la ricerca del lavoro, assistenza nello svolgimento di pratiche burocratiche, tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ecc.), sia in ambito sociale, per rispondere ai bisogni quotidiani delle persone (i bisogni abitativi, alle pratiche per i migranti e così via)

f) **Rafforzare la democrazia attraverso la partecipazione:** la partecipazione deve essere favorita in tutti i processi decisionali aumentando le opportunità di discussione e di approfondimento, attraverso le assemblee, i gruppi di lavoro, il web. L’offerta più ampia possibile di spazi di confronto e organizzazione dei lavoratori rafforza il ruolo del sindacato come soggetto democratico di aggregazione e mobilitazione. Il sindacalista deve diventare sempre di più il facilitatore di un processo decisionale e di azione fondato sulla democrazia partecipativa e deliberativa, favorendo il protagonismo dei lavoratori nella vita sindacale, nella definizione delle strategie e degli obiettivi.

g) **Campagne mirate e sindacalizzazione strategica:** elaborare campagne di sindacalizzazione mirate, individuando obiettivi concreti e favorendo la creazione di reti con le associazioni e le istituzioni, cercando di coinvolgere la cittadinanza. Le campagne possono necessitare di una progettazione che preveda risultati nel breve, medio e lungo periodo: la difficoltà delle sfide in campo presuppone l’individuazione di obiettivi chiari e riconoscibili sin dall’inizio e al tempo stesso una strutturazione a step successivi che permetta di raggiungere risultati in tutto l’arco dell’azione sindacale che a volte può necessitare di fasi di “incubazione” lunghe alcuni anni.

h) **Ricerca e formazione:** rafforzare la ricerca e la formazione, legandola anche a sperimentazioni concrete di azione sindacale (mappatura del territorio, ricostruzione delle filiere, analisi dei bisogni e delle opinioni, utilizzando massicciamente le potenzialità offerte dal web, come nel caso dei questionari on-line).

i) **Scambio dei saperi e rappresentanza inclusiva:** favorire il confronto tra i sindacalisti, lo scambio di esperienze e di buone pratiche, anche per capire i punti di forza e di debolezza di ogni azione; Rafforzare una cultura organizzativa che valorizzi i momenti di valutazione e autovalutazione non soltanto degli accordi sottoscritti, ma anche e soprattutto dei processi di sindacalizzazione avviati per la costruzione dei rapporti di forza. La rappresentanza inclusiva è condizione imprescindibile per una buona contrattazione inclusiva.

j) **Investire:** collegare strettamente formazione, sindacalizzazione e investimento di risorse umane, economiche ed organizzative per rafforzare le pratiche di nuova sindacalizzazione.

k) **Europa:** rafforzare l'investimento sul livello europeo al fine di costruire "battaglie sindacali" vincenti, capaci di incidere nella nostra cultura organizzativa e aprire nuovi orizzonti in merito alla efficacia ed incisività del sindacato rispetto a: filiere sovranazionali, aziende multinazionali, attivazione dell'opinione pubblica europea, coinvolgimento delle istituzioni, politica europea e internazionale.

Dalla ricerca emerge l'utilità di avere un luogo di confronto dedicato alle pratiche di reinsediamento e nuova sindacalizzazione, e di costruire dei laboratori nazionali e territoriali di condivisione, supporto e programmazione. Occorre inoltre sostenere con investimenti mirati, in termini di risorse umane, economiche e organizzative, un reinsediamento strategico che possa rafforzare la sindacalizzazione nei settori a più forte tradizione sindacale e determinarla in quelli in cui il sindacato è meno presente. A questo sarebbe utile accompagnare il proseguimento della raccolta e socializzazione delle esperienze, attraverso un osservatorio permanente sulle pratiche più innovative ed efficaci di azione sindacale.

In sintesi, emerge la necessità di supportare il più possibile le esperienze già in atto e favorire la creazione di nuove, riducendo lo spontaneismo in favore di una strategia complessiva sempre più strutturata.

Riferimenti

Carrieri M., *I sindacati. Tra le conquiste del passato e il futuro da costruire*, Bologna, Il Mulino, 2012.

Crosby M., *Power at Work: rebuilding the Australian union movement*, Sydney, The Federation Press, 2005.

Di Nunzio D., *Vulnerable Workers in Action: Self-Organization and Unionism in the Work Fragmentation*, paper, XVIII ISA World Congress of Sociology, 2014.

Dorigatti L., "Organizzare i non organizzati", *Economia e società regionale*, Milano, Franco Angeli, n.1, 2014, pp. 129-141.

Gumbrell-McCormick R., Hyman R., *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*, Oxford University Press, 2013.

Lani I. (a cura di), *Organizziamoci*, Editori Riuniti, 2013.

Leonardi S., "Rappresentanza, membership e democrazia: quali politiche organizzative in Italia e in Europa?", in Cevoli M. (a cura di), *La rappresentanza nei comparti della FILCAMS*, Ediesse, 2014, pp. 135-163.

Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori, n.1, *Rappresentare i lavoratori non standard*, Ediesse, 2014.

Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori, n.4, *Reti di rappresentanza*, Ediesse, 2013.