

Assemblea nazionale giovani Cgil – 8 Luglio 2013

Relazione introduttiva di Ilaria Lani, responsabile politiche giovanili Cgil

Care compagne, cari compagni,

all'inizio dei nostri interventi, di solito, raccontiamo la crisi della nostra generazione elencando i dati sempre più feroci su disoccupazione e precarietà. Il bollettino di guerra che ogni venerdì del mese l'Istat emana ci ha fatto meritare l'appellativo di “generazione perduta”.

Questa rappresentazione è stata sempre più introiettata dalla nostra generazione e dobbiamo provare a costruire un altro immaginario. Prima che la frustrazione diventi insostenibile.

La reazione arrabbiata dei trentenni all'introduzione degli incentivi alle assunzioni per gli under 30 la dice lunga. Una generazione tenuta ai margini con la scusa di esser giovane e che improvvisamente si sente vecchia, senza esser mai potuta diventare adulta.

Allo stesso modo i più giovani si affacciano al lavoro con il disincanto di chi ha scoperto dai fratelli maggiori che i sogni non sembrano più essere a portata di mano.

Con le nostre parole e le nostre azioni dobbiamo ribaltare l'immaginario, affermare che siamo la soluzione e non il problema e tratteggiare un altro destino.

Il destino sembra sempre scritto, in particolare nel paese del familismo e dell'eredità, dove l'accesso alla professione, alla casa, alla carriera, al welfare viene per lo più ereditato dalla famiglia. Così l'ascensore sociale si ferma e si ratificano le disuguaglianze di partenza. Sempre a proposito di merito..

Questo è il maggior spreco dell'Italia, altro che auto blu o rimborsi elettorali.

Come abbiamo detto molte altre volte i giovani sono la grande risorsa: sprecata. Sono una risorsa sprecata i giovani che fuggono all'estero, coloro che lasciano gli studi perché la famiglia non se lo può più permettere, o ancora chi è costretto ad abbandonare la propria strada professionale, perché magari vuole un figlio, oppure non può sostenere anni di schiavitù e lavoro gratuito.

Una generazione costretta alla fuga o ad adeguarsi, quando invece dovrebbe essere il Paese all'altezza delle capacità e aspirazioni dei giovani.

A fronte di tutto questo occorre una vera terapia d'urto.

Questa non può che arrivare dal cambiamento della politica economica a livello sovranazionale, e in particolare in Europa. Occorre però cambiare radicalmente i paradigmi del nostro paese ingessato e liberare energie e competenze.

E' bene che si torni a parlare del lavoro giovanile come accaduto nelle ultime settimane. Va bene incentivare le imprese che assumono a tempo indeterminato. Ma questi interventi rischiano di essere un diversivo, che illude o peggio delude le tante aspettative.

Allora vorrei dicessimo con chiarezza le priorità per affrontare davvero la questione giovanile.

Giusto per sgombrare il campo da equivoci è difficile che per un giovane disoccupato o precario la priorità sia togliere l'Imu, visto che una casa di proprietà se la sogna, a meno che appunto non l'abbia ereditata.

Innanzitutto occorre creare lavoro e farlo orientando il nostro sistema produttivo e di servizi verso l'innovazione e la sostenibilità, anche grazie alle mobilitazione delle tante competenze dei giovani.

Il piano del lavoro elaborato dalla nostra organizzazione va in questa direzione: sono urgenti investimenti che possano dare il segno su come si coniuga innovazione, sostenibilità, qualità della vita, valorizzazione del territorio e del patrimonio artistico, nuovi bisogni sociali.

E proprio nel territorio possiamo iniziare a costruire alleanze e mobilitare competenze. Penso per esempio alla ripresa degli scioperi all'incontrario, che ci venivano raccontati ieri sera.

Il rilancio del nostro sistema di istruzione e ricerca è un'altra emergenza, così come l'attuazione di un effettivo diritto allo studio.

Ma non è sufficiente: oggi i giovani sono abbandonati nella fase di passaggio tra l'istruzione e il lavoro e sempre più spesso cadono nell'inattività. Il nostro ritardo sulle politiche di inserimento e attivazione dei giovani è mostruoso e anche per questo abbiamo uno dei primati europei sul numero di NEET.

A questo proposito nel mese di Gennaio abbiamo lanciato una campagna per istituire anche in Italia la Garanzia Giovani.

Oggi, finalmente anche nel nostro Paese si discute di questa misura, non vorremmo però si traducesse nella politica degli spot.

Per attuare la “garanzia giovani” occorre rilanciare veramente i servizi pubblici all'impiego. Non è accettabile che in Germania si spenda 5 miliardi e in Italia 500 milioni.

Ci sono consistenti fondi europei in ballo. Nell'ultimo incontro europeo sembrano essere raddoppiati. Vorremmo fossero usati bene, per sostenere davvero ogni giovane in un percorso personalizzato di inserimento lavorativo.

Nel DL lavoro, recentemente licenziato dal Governo, si utilizza parte della riprogrammazione dei fondi di coesione del mezzogiorno per pagare una indennità ai tirocinanti. Le Linee guida per la regolamentazione dei tirocini assegnerebbero questo onere alle aziende, per una indennità minima di 300 euro. Ma la maggior parte delle Regioni non ha ancora applicato le Linee guida e regolamentato i tirocini, nonostante la scadenza di Luglio. Insomma rischiamo di usare fondi europei per finanziare tirocini dalla scarsa funzione formativa e con pochissime prospettive di inserimento, considerato che secondo Unioncamre solo 1 su 10 ce la fa. Come abbiamo scritto nella nostra campagna: “datevi una regolata!”. Tradotto vogliamo regole e tutele. Non ne possiamo più di finti stage, che si ripetono uno dopo l'altro.

E poi welfare. Siamo uno dei pochi paesi che non ha un sostegno al reddito universale nei periodi di disoccupazione. La maggior parte dei disoccupati è senza alcuna copertura. E anche il nostro sistema di ammortizzatori è molto avaro con coloro che sono più esposti: i giovani e i precari.

Centinaia di migliaia di precari hanno perso in questi anni il posto di lavoro senza ricevere un euro di ammortizzatore. La famiglia laddove ha potuto permetterselo ha sorretto questa situazione. Ma ormai è sempre meno sostenibile e peraltro sempre più iniquo.

E' urgente estendere l'Aspi e la miniaspi a tutti i precari iscritti alla gestione separata.

Un collaboratore a progetto che perde il lavoro ha l'urgenza di sopravvivere esattamente come un cassintegrato o un lavoratore dipendente. A volte invece ho l'impressione che nel nostro paese familista si pensa che il collaboratore a progetto di 30 anni che perde il lavoro può sempre esser mantenuto dai propri genitori, e quindi per lui l'ASPI risulta un po' meno necessaria....

E infine il contrasto alla precarietà.

Con il DL lavoro si è tornati a discutere di flessibilità in entrata come strumento per favorire l'occupazione dei giovani e si è riservata agli under 29 (questa volta potranno tirare un sospiro di sollievo gli over 30..) un'altra piccola dose di deregolamentazione del lavoro.

Passa nuovamente in una situazione di disoccupazione la logica del lavoro “pur che sia”, ovvero della necessità di essere disposti a tutto.

La precarietà è questo: umiliazione, assenza di diritti, sfruttamento, maggior subordinazione. La riforma del lavoro targata Fornero ha cambiato ben poco e con la recessione ha offerto la scusa alle imprese per non rinnovare i contratti.

Occorre una nuova legislazione, ma non possiamo stare fermi nell'aspettarla. Dobbiamo saper guardare con attenzione alle tante facce della precarietà e costruire innanzitutto battaglie contrattuali.

La generazione che nell'ultimo decennio si è affacciata al mondo del lavoro si è trovata, suo malgrado, ad essere la cavia per esperimenti di contrazione di costi e diritti.

Le regole contrattuali che in questi anni si sono imposte hanno potuto così introdurre, in tutti i settori, doppi, tripli, e anche quadrupli regimi tra loro differenti.

Le forme sono state molteplici e quasi tutte riservate ai nuovi assunti: salari di ingresso, trattamenti di sfavore per quanto riguarda orari e turni, utilizzo di contratti precari e sottopagati, appalti ed esternalizzazione delle produzioni.

Strumenti di fatto destinati ad affermare nuove regole e rapporti di forza nel lavoro, anche se formalmente finalizzati a “favorire” l'ingresso dei giovani, coloro che potremmo definire i destinatari senza appello.

In questi anni abbiamo sentito parlare di mercato del lavoro duale, è senz'altro una semplificazione,

ma non c'è dubbio che il nostro mercato del lavoro è incredibilmente segmentato e diseguale. La scelta che la nostra organizzazione sta operando per affermare una contrattazione inclusiva è un passo molto importante e rappresenta un salto di qualità, per almeno 3 motivi:

- 1) C'è una fetta crescente di lavoratori e lavoratrici fuori dal contratto collettivo, a cui non parliamo con la nostra azione quotidiana, e che conoscono solo la ricattabilità della contrattazione individuale. Questo aspetto ha oggettivamente indebolito la nostra rappresentanza e la stessa contrattazione.
- 2) La precarietà non si cancella per decreto. Ha oramai modificato la struttura produttiva e di mercato di interi settori. Occorre costruire percorsi che accompagnino la regolarizzazione e la regolamentazione di questi segmenti e solo la contrattazione può entrare nel merito e mettere mano alle dinamiche dell'organizzazione del lavoro.
- 3) Includere significa ricomporre, garantire parità di trattamento, estendere diritti, ma anche riconoscere le differenti condizioni. Pensiamo per esempio alla domanda di tutela dei tanti professionisti che lavorano su commesse strutturalmente discontinue e che non chiedono certo di essere stabilizzati, ma di avere diritti e un equo compenso.

Non è semplice operare in questa direzione, in particolare in una fase in cui siamo costretti ancora di più in una posizione difensiva. Concentrarsi prevalentemente in una posizione difensiva non paga e non ha pagato, abbiamo bisogno di inventare nuove frontiere e nuove dimensioni della contrattazione, non per disperdere energie, ma per recuperarle e modificare i rapporti di forza.

L'ingrediente per farlo è la ricostruzione della solidarietà, quella che talvolta in questo mondo del lavoro viene meno e non ci consente di frenare la riduzione dei diritti per i nuovi assunti, e alla fine per tutti.

Ma anche qui qualche sperimentazione sta emergendo: penso all'utilizzo del contratto di solidarietà espansiva per stabilizzare gli associati di Isola Verde, oppure l'introduzione per la prima volta nel ccnl degli studi professionali di un impegno ad estenderne l'ambito di applicazione anche a praticanti e p.iva. Oppure alle battaglie che in alcuni posti di lavoro stiamo portando avanti per salvare l'occupazione dei precari ed evitare che i costi della crisi si scarichino solo su di loro.

Penso che proprio i sindacalisti più giovani dovrebbero essere i pionieri di questa di innovazione, e dovremmo sempre di più, facciamolo anche in questa assemblea, così come lo abbiamo fatto durante la festa, mettere in rete esperienze e valutazioni. Sulla contrattazione, in particolare quando si tenta di innovare, bisogna avere un approccio sperimentale e allo stesso tempo pragmatico perché ogni caso ha la sua storia. Anche sull'annosa questione del falso o del vero lavoro autonomo, sappiamo che non è la stessa cosa parlarne nell'edilizia o in uno studio professionale. A questo proposito occorre che nei contratti nazionali in cui c'è una grossa presenza delle tipologie non dipendenti si proceda, a partire da questa tornata contrattuale, nel regolamentarne l'utilizzo e stabilirne i livelli retributivi, in ottemperanza al mandato che ci da la legge 92.

Infine c'è un tema: se siamo di fronte ad un buono o cattivo accordo lo possiamo sapere solo coinvolgendo i diretti interessati. Questo principio vale sempre, ma è particolarmente necessario quando abbiamo a che fare con nuove forme di lavoro.

Ciò significa porsi innanzitutto l'obiettivo di organizzare le figure su cui vogliamo costruire l'iniziativa contrattuale, prendendoci alcuni impegni:

1. dobbiamo rafforzare e proseguire l'impegno sulle campagne di sindacalizzazione: ovvero scegliere alcuni obiettivi simbolici della nostra piattaforma di contrattazione inclusiva e in relazione a quelli mettere in campo una azione straordinaria e mirata di coinvolgimento con gli strumenti più indicati. Questo è anche un modo per mettere in trasparenza la nostra azione sindacale e renderla partecipata facendo comprendere percorsi e difficoltà.

La campagna invisibili della Flai, le campagne su associati in partecipazione di Filcams e Nidil, la campagna che stiamo facendo sui tirocini per ottenere buone leggi regionali, o sui praticanti in relazione al contratto degli studi professionali vanno in questa direzione e con tutti i loro limiti e le loro potenzialità possono rappresentare una sperimentazione. Così come è stato molto interessante il lavoro di inchiesta che la Slc, insieme all'Ires Emilia Romagna, ha svolto per mappare il lavoro atipico nell'editoria al fine di costruire una piattaforma più autorevole e partecipata.

2. La partecipazione deve accompagnarsi con forme di auto-rappresentanza e democrazia. Sotto questo aspetto l'accordo sulla rappresentanza, oltre al grande risultato sul piano generale, ci consente di fare un primo passo in avanti sancendo il diritto di voto anche per i dipendenti a termine, che oggi non ovunque possono votare.

Occorre però affrontare un tema ancora non risolto: come includere nel nuovo sistema di rappresentanza anche chi non è dipendente? Se i contratti nazionali di lavoro hanno il mandato di regolamentare i compensi dei lavoratori a progetto, è sostenibile che questi ultimi non abbiano il diritto di dire la propria sul rinnovo del contratto nazionale, né votare le Rsu, o contare ai fini del tesseramento?

Su questo dovremo ragionare, a partire dagli accordi applicativi che faranno le categorie.

3. Infine non è più rinviabile una riflessione e una decisione su come la nostra struttura si occupa e rappresenta il lavoro discontinuo. Se vogliamo andare nella direzione della contrattazione inclusiva le categorie devono farsi carico di organizzare questi lavoratori. Ma non basta. Occorre una forte struttura confederale, dislocata anche nei territori, a sostegno delle categorie, che sia messa in condizione di seguire più direttamente queste figure e raccolga tutta l'esperienza maturata dal lavoro contrattuale di Nidil, in stretta relazione con quanto sperimentato da noi, dal Sol e per quanto riguarda i professionisti dall'Agenquadri e dalla Consulta delle professioni.

Infatti le generazioni dei mille lavori, così come le abbiamo chiamate alla Festa, hanno più lavori contemporaneamente, vivono a cavallo tra lavoro autonomo e subordinato, passano rapidamente da un impiego all'altro, hanno periodi di non lavoro. Come organizzarle? E' evidente che le categorie sono necessarie ma non sufficienti e con grande flessibilità occorre pensare luoghi specifici che aggregino queste figure, dai professionisti ai disoccupati.

Infatti al contrario dei luoghi comuni che sentiamo in giro la Cgil non ha un ritardo incolmabile sulla iscrizione dei giovani lavoratori. Il 21% dei nostri iscritti, pari a circa 600mila unità ha meno di 35 anni. Questo a fronte di un mercato del lavoro in cui gli under 35 sono mediamente il 27%.

Quel segmento di giovani che mancano all'appello sono esattamente i più precari: infatti il 97% dei nostri giovani è iscritto con delega e solo il 3% con la diretta. Solo lo 0,4% dei nostri iscritti ha un contratto parasubordinato.

I motivi sono noti, in primis la ricattabilità di questi lavoratori e la paura ad avvicinarsi al sindacato. Ma c'è di più, la sindacalizzazione avviene prevalentemente all'interno del nostro insediamento più tradizionale e occorre accostare a questo altri luoghi e modalità, virtuali e reali.

Come abbiamo detto più volte dovremmo tornare alle Camere del Lavoro delle origini quale spazio di aggregazione e mutualismo. Oggi le Camere del Lavoro rischiano di essere esclusivamente una sede di lavoro per i funzionari e un luogo in cui trovare sportelli e servizi, paragonabili a quelli di un ente pubblico. E infatti molti giovani pensano che la Cgil sia un ente pubblico.

Dobbiamo ri-funzionalizzare le Camere del Lavoro affinché tornino ad essere non solo un luogo di soccorso, ma anche di partecipazione, confronto, elaborazione per tutti coloro che vogliono attivarsi.

Una esperienza che in questi anni abbiamo realizzato sono gli spazi di aggregazione per i giovani, ovvero luoghi fisici in cui tenere insieme dai servizi alle forme di mutualismo, dai corsi di formazione ai dibattiti, dagli aperitivi alle serate musicali. Spazi aperti la sera per ospitare magari la riunione di un gruppo di precari o di professionisti che non sanno neanche cosa siano le assemblee nei luoghi di lavoro o i permessi sindacali. Incubatori in cui far nascere coalizioni o campagne territoriali, magari per far avanzare i nostri bisogni nell'ambito della contrattazione sociale.

Ne parleranno senz'altro altri compagni e non sto a dilungarmi. Gli spazi di Bergamo, Padova, Lecce, Firenze, Enna sono sperimentazioni molto importanti perché ci raccontano tutti i limiti da superare e le potenzialità da rafforzare. L'obiettivo è che nella "Bacheca delle buone pratiche" della prossima Festa estiva gli esperimenti raddoppino e si possa iniziare a trarre un bilancio su ciò che abbiamo attivato.

Abbiamo un'organizzazione forte e solida, e questo è un bene da preservare. Ma oggi il nostro modello organizzativo tende ad essere troppo verticale ed ingessato per una società sempre più orizzontale e fluida. Gli spazi per esprimere attivismo all'interno del sindacato troppo spesso

coincidono esclusivamente con gli incarichi funzionali o con la presenza negli organi direttivi e in molti casi non ci sono modalità più informali e orizzontali di partecipazione. Anche le assemblee nei luoghi di lavoro o gli attivi dei quadri e dei delegati, nel caso in cui si abbiano le agibilità per potervi partecipare, rischiano di essere comunque occasioni rituali. È quindi necessario immaginare spazi di partecipazione più liberi e orizzontali che possano mettere a valore le competenze e le sensibilità dei singoli compagni e attivare iscritti e simpatizzanti.

Anche perché l'unico modo per fermare l'atteggiamento di deresponsabilizzazione e distacco che talvolta registriamo nei lavoratori e nei nostri iscritti è quello di implementare le occasioni di partecipazione.

Tutte queste riflessioni ci dicono una cosa: abbiamo bisogno di accostare alla nostra struttura ordinaria, una iniziativa straordinaria e sperimentale per costruire in primo luogo un cambiamento della cultura organizzativa.

Mi ha molto colpito quanto ci diceva durante la Festa Valery Alzaga, del sindacato americano SEIU. Noi siamo molto abituati a vivere in una dimensione di ordinarietà, che purtroppo la crisi ha trasformato in straordinarietà permanente. Loro si sono posti il problema con il *community organising* di studiare nei minimi dettagli delle strategie per vincere, ovvero recuperare potere e cambiare i rapporti di forza, identificando i punti deboli delle imprese, investendo nella nuova sindacalizzazione, alleandosi con le comunità territoriali, utilizzando strumenti di lotta creativi.

Il loro modello è senz'altro lontano dal nostro, ma qualche spunto credo ci farebbe molto bene.

A partire dall'autovalutazione. Troppo spesso per noi se vinciamo è merito nostro, se perdiamo è colpa del neoliberalismo. Il nostro obiettivo non è la testimonianza, ma il risultato e dobbiamo ragionare di più su questo aspetto. In fondo l'assenza di risultati è anche uno dei motivi di delegittimazione del sindacato. Questo non significa adeguarsi, ma discutere apertamente e con franchezza i punti di forza e di debolezza e quali strategie mettere in campo.

Infine la Valery Alzaga ci ha detto che dopo una discussione durissima hanno deciso di investire risorse sulla nuova sindacalizzazione, soprattutto attraverso la solidarietà dei lavoratori più forti. Ci ha parlato del 20% del bilancio della SEIU e del 50% del bilancio della loro confederazione.

Io vorrei che quando la nostra organizzazione discute di risorse, questo tema fosse più presente.

Bisogna spostare risorse dall'attività ordinaria a quella straordinaria potenziando la solidarietà, la sperimentazione e la valutazione.

Il fondo nazionale di reinsediamento o fondi di simili dovrebbero recuperare questa finalità e dovremmo raddoppiare quantomeno l'investimento e passare dall'attuale 2% del bilancio almeno al 5%. Questo magari ci consentirebbe per davvero di allungare la bacheca delle buone pratiche il prossimo anno.

Cari compagni e compagne, queste domande, questa elaborazione, queste prime esperienze sono il portato di 4 anni di lavoro fatto dal dipartimento politiche giovanili, con la campagna Giovani Non+ disposti a tutto, con le nostre feste nazionali e i tanti appuntamenti territoriali, con l'apertura ad altre reti ed esperienze, anche grazie alla manifestazione del 9 aprile e al percorso che ne è seguito.

Sono il risultato di un investimento coraggioso che la nostra organizzazione, con l'input forte della segreteria, ha messo in campo.

Questo investimento inizia a contaminare l'organizzazione anche perché cammina sulle gambe di tanti giovani quadri. Il fatto che stia maturando dentro la Cgil una sensibilità tra le nuove generazioni di sindacalisti credo sia il bene più prezioso. Infatti a noi non basta il rinnovamento anagrafico, la nostra generazione ha bisogno di un cambiamento delle politiche e delle pratiche, anche del sindacato. Anche perché come ogni generazione abbiamo la necessità di guardare il nostro futuro in un tempo più lungo, e quando aspiriamo a dare una direzione alla Cgil lo facciamo pensando ai prossimi 20 anni.

La nostra organizzazione si avvia ad un congresso molto importante, un congresso che vorremmo potesse parlare ai lavoratori e alle lavoratrici e che possa assumere scelte strategiche e coraggiose.

Anche noi, compagni, siamo dirigenti di questa organizzazione e abbiamo il dovere di contribuire al dibattito in tutte le sedi ad esso preposte. Perché sappiamo bene che esprimere la propria sensibilità e autonomia di pensiero, anche se si rischia di apparire anticonformisti e magari non sempre porta

fortuna, è il più grande atto d'amore per la propria organizzazione.

Infine dopo quattro anni di lavoro e da ultimo questi giorni di Festa possiamo dire di aver messo in piedi qualcosa che era impensabile. E ci siamo riusciti non solo per il lavoro di tanti svolto spesso nel tempo libero, ma anche perché abbiamo un ingrediente prezioso: la fiducia. In molti campi la politica è stata pervasa dal cinismo e dalla rivalità, un'organizzazione come la nostra invece deve potersi fondare sulla fiducia. Fiducia verso il futuro, ma soprattutto fiducia verso i compagni e l'organizzazione. E' come quando da bambini ci insegnavano a buttarci all'indietro a occhi chiusi confidando che un compagno ci avrebbe abbracciato. E' un bel gioco che dobbiamo continuare a fare. Nelle giornate difficili che spesso vive chi fa il sindacalista poter contare su una comunità è essenziale, e forse le nostre feste nazionali o appuntamenti simili servono anche a questo, anche quando arrivano gli uragani. Servono anche a tirar fuori quell'umanità che spesso, magari sbagliando, ci sembra più consono tenere al riparo. Di tutto questo non troverò mai le parole per ringraziarvi.

Abbiamo un sacco di lavoro da fare, ma il coraggio non ci manca.

Per questo auguriamoci buon cammino e buona lotta.