

Roma, 5 giugno 2006.

Ai sindacati Cnl, Sincobas, Sult

Alle strutture Asbel/Cnl e Abc/Cnl

A tutte e tutti gli aderenti

Siamo in prossimità dell'assemblea nazionale di Patto Federativo che si svolgerà a Roma il 18 giugno. In quella sede il percorso di unificazione intrapreso formalmente un anno fa dalle tre organizzazioni compirà un salto di qualità: verrà dato avvio alla fase pre-congressuale con l'obiettivo di tenere il Congresso costituente il nuovo soggetto unitario entro il 2006.

Abbiamo partecipato fin qui con intensità e speranza alla discussione che si è data all'interno del Patto.

Il nostro obiettivo, come da mandato degli iscritti, è sempre stato quello di realizzare il massimo di unità dal basso dei lavoratori, anche sul piano organizzativo, nel rispetto delle identità e autonomie esistenti.

La storia delle nostre organizzazioni, costitutesi attraverso l'autorganizzazione dei lavoratori, dimostra questa tensione continua verso la ricomposizione sociale.

I diversi passaggi organizzativi, prima con la Lab, poi con SdB, quindi con l'Arca, hanno rappresentato momenti significativi, tentativi concreti di mettere in comune esperienze diverse.

In buona sostanza non ci siamo mai rifugiati in comode posizioni "corporative", né sottratti al confronto quando in gioco erano le prospettive di emancipazione dei lavoratori.

In questa ottica il nostro approdo alla Cnl ha rappresentato un passaggio decisivo, un ambito di lavoro importante dove abbiamo trovato apertura, rispetto delle specificità e delle autonomie.

Il nostro incontro con gli amici e compagni della Cnl è avvenuto nelle piazze, nella solidarietà portata ai lavoratori delle aziende di trasporto romane duramente contrapposte in quei mesi del 1997 all'Amministrazione comunale. Erano gli anni in cui i servizi pubblici romani subivano i primi assalti privatizzatori e anche le nostre piccole organizzazioni si misuravano sul terreno della lotta contro datori di lavoro pubblici ormai apertamente inclini a logiche aziendali di tipo privato.

Quel contesto sindacale condiviso non poteva svilupparsi, in ogni caso, senza il conformarsi di uno spirito di gruppo, senza una équipe umana in cui la relazione interpersonale, la fraternità, la stima, la solidarietà reciproca, pensiamo con Aurelio Speranza in primo luogo, ma anche con tanti e tante altre nella Cnl, è stata sempre il centro dell'impegno comune.

Questi aspetti, apparentemente poco "sindacali" ma profondamente umani, hanno per noi rappresentato il "valore aggiunto" della nostra esperienza in Cnl, al di là di ogni difficoltà o di obiettivi non raggiunti.

In questo contesto abbiamo partecipato, in modo condiviso, alla profonda trasformazione della Cnl, fino alla fuoriuscita del settore del trasporto locale che è confluito nel nuovo Sult, contribuendo ad una elaborazione, anche teorica, di un nuovo modo di fare sindacato. Il Congresso della Cnl del 2003 ha approvato un documento, in seguito rielaborato e arricchito, messo a disposizione con il Bollettino n. 1 del Patto Federativo (ottobre 2005), che costituisce un progetto, a nostro giudizio, tuttora valido che non abbiamo potuto mettere in pratica se non in modo marginale.

Un progetto nato da una analisi che ci ha condotti a fare i conti con i malesseri profondi della società, con quanto si agita nella psiche, nel comportamento quotidiano degli individui, di milioni di lavoratrici e lavoratori. Da questa analisi scaturisce un quadro reale devastante, in cui primeggia l'egoismo sociale, il potere organizzato di vari gruppi di interesse in lotta fra loro, l'assenza di fiducia degli individui e di identità collettiva. Tutte cause della difficoltà attuale per i lavoratori e le lavoratrici di auto/organizzarsi nella società, a partire dalle loro esigenze.

Abbiamo scritto che in queste condizioni, di profonda disgregazione sociale, che non viene superata neanche da fiammate, pure importanti, di ribellione o di protesta di massa (come nel caso delle imponenti manifestazioni per la pace del 2001), la forma organizzata tradizionale sul piano sindacale è del tutto inadeguata (e del resto su questo terreno risulta vincente solo la proposta dei grandi apparati di potere, come Cgil-Cisl-Uil) e che perciò occorre ripensarla radicalmente,

rimettendo al centro il fattore umano come motore del cambiamento e in subordine i fattori economici, sociali, politici.

In questa ottica la nostra proposta, il progetto della Cnl, si è posto l'obiettivo di avviare un percorso costituente nuovo, aperto, di tipo "federativo", tra soggettività collettive e individuali impegnate sui diversi terreni, sociale e culturale, per favorire la ricostruzione di un terreno di incontro, conoscenza e socialità - a partire dai luoghi di lavoro ma proiettato sul territorio - premesse indispensabili ad ogni intento di rivendicazione collettiva e trasformazione della realtà.

In particolare, sul piano organizzativo, auspichiamo che si affermi uno "spirito libertario" fra gli aderenti, ovvero si instaurino rapporti umani fraterni e non autoritari, avendo individuato l'autoritarismo quale malattia principale delle organizzazioni di tipo tradizionale.

In questo senso vivendo, la nuova organizzazione che vorremmo costruire, del rapporto fra strutture, categorie, organismi diversi, decisivo è il riconoscimento delle rispettive autonomie, anche attraverso il mantenimento di specifici statuti.

Per questo abbiamo proposto alle forze del Patto Federativo una ipotesi organizzativa intercategoriale di tipo federativo, sul modello della CGT spagnola, sindacato di matrice libertaria con un radicamento di massa (un milione di voti alle elezioni per le rappresentanze nei luoghi di lavoro), magari rafforzando gli organismi di natura intercategoriale per rispondere a una specifica esigenza di questa fase sociale italiana.

Un soggetto sindacale di tipo nuovo, dunque, aperto a istanze diverse, che possa mettere "in rete", in forma orizzontale, paritetica, plurale, esperienze e settori già organizzati della società, attorno ad un programma sociale/sindacale e dei valori comuni saldi e condivisi.

Ci è stato risposto dai dirigenti di Sincobas e Sult, senza convincere, che le autonomie statutarie contrasterebbero con un progetto intercategoriale.

Per continuare a contribuire ad un percorso di unificazione nel quale abbiamo ritenuto di doverci spendere abbiamo allora ripiegato su una ipotesi di autonomie "attenuate" delle strutture aziendali e di categoria. Abbiamo rinunciato al mantenimento di una struttura di tipo federativo, chiedendo che nello statuto venisse almeno previsto che le categorie potessero svolgere propri congressi e che categorie e organismi aziendali potessero mantenere piena autonomia negoziale, giuridica, finanziaria. L'ultimo incontro con i dirigenti del Patto ha messo in luce, purtroppo, distanze difficilmente colmabili se non attraverso una rinuncia a tutte le nostre istanze.

Ne è scaturita una proposta di Statuto che, pur avendo accolto alcune "sensibilità" in termini di valori e principi umanistici, porta a nostro giudizio in una direzione sbagliata, non rispondente ai problemi attuali del mondo del lavoro.

Il nuovo soggetto nasce sotto il segno di una visione sindacale fortemente ancorata alla tradizione, in cui l'organizzazione è quasi il fine, il soggetto principale del cambiamento anziché lo strumento. Non ci sembra che si stia uscendo dal solco tracciato fino ad oggi dalla generalità del "sindacalismo di base", per cui la politica di una organizzazione sindacale è, essenzialmente, la politica di gruppi dirigenti fortemente ideologizzati e militanti, con la conseguenza di una forte separatezza dalla massa di tesserati.

Non pensiamo, sinceramente, che ci siano delle intenzioni "verticiste" all'interno del Patto Federativo. Concretamente, però, si alimenta una illusione secondo noi pericolosa, "avanguardista", che cioè unendo "a tavolino" (attraverso organismi intercategoriali precostituiti a cui farebbero capo le istanze e momenti decisionali più importanti) ciò che nella realtà è diviso e frammentato, si possa costruire quella "coscienza di classe", quella identità collettiva che oggi non esiste più o è rintracciabile solo in sporadici episodi di lotta. Il risultato, secondo noi, va esattamente in direzione opposta.

Negare (o limitare fortemente) le autonomie alle strutture, accentrando tutto a livello territoriale (locale e nazionale), comporta un disincentivo per i lavoratori alla partecipazione, con la conseguenza che solo pochissimi attivisti, quelli che hanno più tempo libero, quelli "ideologizzati" (o se vogliamo dotati di "coscienza di classe"), potranno partecipare ai livelli organizzativi proposti. Il principio della delega, in questo modo, rischia di radicarsi con ancora più forza, mano a mano che crescono i tesserati e si forma un corpo ristretto di "supermilitanti".

Pensiamo che sia utile tornare a quanto già espresso nella lettera che abbiamo indirizzato alle forze del Patto prima dell'ultimo, decisivo incontro. Il punto di vista che esprimevamo nella lettera era il

seguinte. “... una politica sindacale volta a costruire e ri-aggregare a partire dai luoghi dove maggiori sono le possibilità per i lavoratori di una “identificazione” collettiva (medesimo luogo di lavoro, categoria o comparto, ecc.) e dove invece è arrivato in profondità l’egoismo sociale, la competitività, la perdita di qualsiasi senso e ragione di appartenenza sociale-culturale, perfino professionale.

Per questo l’unificazione in un solo sindacato dei trasporti di tre settori significativi, di tre diversi comparti, sulla base dei criteri e concezione della attività sindacale come sopra descritti, per noi è stata tanto importante. Esempio da seguire anche in altri settori, laddove ne esistano le possibilità.

La nostra critica non ai modelli ma alle esperienze reali del sindacalismo di base che hanno finito per scimmiettare il potere egemone di Cgil-Cisl-Uil, i loro meccanismi di potere verso l’esterno e coercitivi verso l’interno è tanto profonda che i nostri documenti progettuali pongono il problema di una drastica inversione di rotta: costruire non soggetti unici in competizione con gli altri per l’egemonia sui lavoratori ma una rete di soggettività sociali liberamente aggregate, risorse connesse fra loro con spirito cooperativo, dove gli individui, il fattore umano tornano ad essere il baricentro di ogni intervento, dove l’organizzazione non è altro che uno strumento per l’emancipazione dei lavoratori e non più il fine.

L’esperienza della CNL ci insegna, d’altra parte, che è mancata una sinergia più forte, permanente, per accompagnare l’autonomo sviluppo dei gruppi umani aziendali e categoriali con la costruzione di una reale soggettività intercategoriale.

Crediamo che sia ancora possibile coniugare queste esigenze diverse, anzi sia indispensabile.

Diciamolo chiaramente: l’intercategorialità non può essere costruita a partire da scelte organizzative. Non è vietando le autonomie alle strutture che i lavoratori svilupperanno cooperazione e intervento intercategoriale. Anzi, il rischio che vediamo e dichiariamo esplicitamente, è che questa concezione di intercategorialità, considerato il livello così arretrato coscienziale dei lavoratori, richieda tali sforzi per essere realizzata da portare ad una selezione micidiale del quadro attivo, ad un distacco fortissimo fra quadro attivo dirigente e corpo degli iscritti (cosa, peraltro, che già oggi costituisce un problema per le nostre organizzazioni).

Conseguenza di questa selezione e di questo distacco potrebbe essere, poi, la cristallizzazione dei gruppi dirigenti e un approfondimento dei metodi basati sulla delega. In una parola, nuovi e deteriori meccanismi di potere potrebbero prendere piede.

Il lavoro sindacale va ripreso e alimentato con forza. Noi pensiamo sia necessario, però, non perdere di vista l’ottica, il pensiero, la psicologia delle lavoratrici e dei lavoratori, oggi.

Non parliamo dei soggetti coscienti attivi, ma dei milioni passivi, sfiduciati, quando non egoisti.

Il lavoratore, oggi, parte dal proprio microcosmo, quello più ristretto, arrivando a malapena a concepire il quadro d’insieme aziendale. Non parliamo di categoria o, peggio, “classe”.

Il nostro intervento non può prescindere da questa dura realtà, pena false illusioni. Nei luoghi di lavoro va ricostruita l’identità lavorativa professionale, anzitutto. Anche attraverso un nuovo tipo di socialità, libera e avanzata, che richiede risorse e strumenti specifici che completano gli strumenti sindacali tradizionali. L’individuo deve anzitutto imparare a riconoscere i propri simili e deve farlo a partire da quelli in carne e ossa che vede tutti i giorni, con i quali lavora tutti i giorni. Non è un problema solo di lotte, o “conflitto” come va oggi di moda. Ricostruire un tessuto connettivo comune, un senso di appartenenza e solidarietà, ecco i compiti immediati, per niente scontati, di un attivista sociale. Allo stesso tempo questo deve accompagnarsi con un lavoro a più maglie: a mano a mano cresce la fiducia fra “colleghi” e a mano a mano può essere fatto intravedere un percorso più ampio che va oltre la propria azienda, comprende l’intera categoria, settore o comparto.

Già questa è una premessa di “intercategorialità”, anche questa non scontata. A questo livello sarà la vita della struttura aziendale il cuore pulsante del sindacato. Il sindacato a livello territoriale, d’altra parte, promuoverà una costante iniziativa rivolta all’insieme della classe lavoratrice di quel dato territorio, a partire dai propri iscritti. L’intercategorialità si svilupperà attorno alle lotte e a temi “trasversali” come le pensioni, la sicurezza sul lavoro, la casa, il reddito, ecc. Ma sarà decisivo che le “Case del lavoro e dei diritti” diventino luoghi aperti di confronto e di sperimentazione sociale e culturale, sviluppando una socialità liberata che faccia riscoprire il sapore dello “stare assieme” in modo diverso, costruttivo e piacevole. Formazione, anche, a tutto

*campo, perché questa non rimanga appannaggio dei sistemi di potere. Un processo molecolare, perché la classe lavoratrice deve ritrovarsi, a partire dai luoghi dove è più facile l'identificazione. Un processo che richiederebbe una modalità nuova, in cui davvero tutti potessimo liberamente metterci a disposizione e cooperare, ognuno con la propria identità e specificità, senza rinunce, senza costrizioni, soltanto sulla base della condivisione e pratica di valori e principi forti."*

La nostra preoccupazione, il motivo della nostra profonda divergenza dalla impostazione prevalente tra le forze del Patto sul modello sindacale che si sta definendo, nasce dalla concezione di "unitarietà" del sindacato.

La nostra non è una polemica, dunque, su "cattive" o "buone" volontà di questo o quel (gruppo) dirigente. Conosciamo, abbiamo avuto prova, della abnegazione, del coraggio "combattente" del quadro attivo delle tre forze che compongono il Patto e anche l'onestà intellettuale di tutti e tutte, il tentativo sincero di trovare una risposta collettiva, la più efficace e avanzata possibile ai problemi che attanagliano la classe lavoratrice. Non è, quindi, in discussione per parte nostra la "buona fede" di qualcuno. Quando diciamo che si sta costruendo un modello sindacale viziato da "verticismo" ci riferiamo a una analisi ragionata della realtà. In particolare crediamo che la nascita dello stesso Sult, rispetto alla quale come Cnl abbiamo creduto e sostenuto oltre ogni ragionevole dubbio, sia avvenuta portando al suo interno un irrisolto, appunto quello attorno alla concezione di "unitarietà". "Unitario" può significare diverse cose. Dal punto di vista della vita costruttiva del Sult l'unitarietà si è data sotto forma di tentativo di omogeneizzazione dei diversi settori costituenti (vale a dire trasporto aereo, trasporto ferroviario, trasporto locale). Questo ha creato secondo noi dei problemi pratici molto forti. Gli organismi originari costituenti il Sult avevano storie, esperienze organizzative specifiche, "corporative" nel senso di legame forte, inseparabile dai problemi delle categorie. C'era una fisiologia di funzionamento affatto diversa delle tre esperienze costituenti (Sulta, Ucs, CnlTrasporti), dalle modalità del tesseramento alle autonomie finanziarie, giuridiche, organizzative. La domanda che ci facciamo, tardiva ma utile, è se non sia stato un limite tentare di "fondere" e modellare i tre settori secondo le stesse regole di funzionamento, quando proprio la storia di questi tre settori dimostra quanto sia stato importante che le organizzazioni si siano modellate sulle esigenze, sulle specificità, sulla vita collettiva e lavorativa dei rispettivi settori.

Pensiamo, quindi, di avere sottovalutato il peso di questa semplificazione organizzativa che si esprime sotto il concetto di "unitarietà", che non casualmente si è incontrato con la concezione unitaria intercategoriale del Sincobas.

Pensiamo che sia utile, anche se tardivo, domandarci se non sia stata una "forzatura" erronea quella di tentare di omogeneizzare sotto le stesse regole organizzative tre organismi così diversi per esperienza (Sulta, Ucs, Cnl-Trasporti), optando per una concezione unitaria che è piuttosto una "fusione". Riteniamo che, proprio per facilitare lo sviluppo organizzativo dei diversi settori, l'unità di questi potrebbe avvenire secondo una prospettiva federativa, salvaguardando così le specificità di ognuno, allo stesso tempo con uno sforzo per costruire gli strumenti necessari a sviluppare solidarietà tra i settori, unità fattiva e cooperazione nelle lotte, infine omogeneità culturale sotto il piano formativo.

Adesso c'è un problema, non di poco conto: da un lato abbiamo uno Statuto, nel progetto di nuovo sindacato, che ha dei principi antiautoritari e antiburocratici, dall'altro lo stesso Statuto sancisce un modello sindacale all'insegna dell'accentramento. Il problema, semplificando, sta nella seguente domanda: chi decide in questo sindacato? Chi decide quale struttura è "in linea" con l'organizzazione e quale no?

La rappresentanza legale, il "potere" reale di alcune strutture, siano esse aziendali o di settore o di categoria, finirebbe nelle mani di responsabili estranei a quelle stesse strutture e questo, francamente, è diseducativo, disincentiva il protagonismo dei lavoratori, favorisce verticismo e autoritarismo, separa i dirigenti, il sindacato, dalla base dei tesserati, in una parola alimenta anziché contrastare la logica della delega. Quello che non condividiamo quindi non è solo il meccanismo di potere che si instaura tra dirigenti e tesserati, ma la logica che sovrintende la costruzione del sindacato.

La verità è che, al di là di un generico riconoscimento di principio della autonomia delle strutture, qualunque organismo, sia esso di categoria o aziendale, potrebbe essere "commissariato" dal

provinciale o dal nazionale intercategoriale, dove peraltro prevarrà comunque la logica dei numeri su base proporzionale degli iscritti alle diverse strutture.

Ci chiediamo, dunque, con quali criteri rappresentanti e responsabili del sindacato, che provengono da un certo settore potrebbero decidere sulla vita di organismi, strutture, tesserati di cui conoscono poco o nulla. Questo è un problema reale, non sottovalutabile, perché all'inizio si lavora insieme tutti "d'amore e d'accordo", poi però occorrono regole condivise che garantiscano libertà d'espressione e d'organizzazione e pluralismo, principi che lo Statuto elaborato mette fortemente in discussione. Soprattutto, comunque, riteniamo un impedimento alla costruzione del sindacato nelle categorie/settori il privarle di una organizzazione autonoma.

Persino Cgil-Cisl-Uil formalmente, sulla carta, consentono una espressione autonoma alle categorie, accompagnando la costruzione del sindacato nelle categorie, cioè adeguando la propria fisionomia al modo in cui è formata la società e sono divise le categorie e i luoghi di lavoro. Non sono, quindi, i modelli organizzativi confederali ad essere sbagliati, quanto la metodologia e i contenuti utilizzati, gli interessi materiali reali che li muovono a farli essere degli apparati burocratici asfissianti sui lavoratori.

E' paradossale, ma la struttura che il Patto sta mettendo in piedi, somiglia molto più a RdB quando addirittura non all'Usi, sindacati cioè fortemente "unitari" e per molti versi intercategoriale/intersectoriali che non brillano certo per democrazia interna, che centralizzano i poteri nelle mani di gruppi dirigenti che fanno e dis fanno come meglio credono le strutture. Malgrado le intenzioni dei dirigenti delle forze del Patto, quindi, pensiamo che si stia progettando un sindacato che non vuole essere verticista nelle idee ma rischia di esserlo nei fatti, con una logica coercitiva verso organismi e settori, perciò autoritario. Esattamente la direzione opposta a quella auspicata. L'intercategorialità come valore, metodologia, prospettiva, meriterebbe di essere perseguita attraverso una libera associazione di organismi e di tesserati che pur mantenendo piena autonomia giuridica, negoziale, finanziaria, sviluppino spazi e momenti (attraverso adeguate risorse) di incontro e definizione di impegni comuni tra le categorie, tra i settori, tra le strutture, pensiamo a temi come il salario, le pensioni, il precariato, la pace, l'antirazzismo, ecc. su cui promuovere azioni e lotte comuni intercategoriale. Un altro aspetto centrale dovrebbe essere quello della formazione sindacale, per formare quadri attivi coscienti, attraverso l'impostazione di materie sia specifiche, settoriali giuridiche, sia generali, appunto intercategoriale. Ultimo aspetto della possibile intercategoriale potrebbe essere lo sviluppo di servizi comuni.

Ad un certo punto, di fronte alle nostre perplessità circa il modello che ci veniva prospettato, ci è stato detto che c'è anche un problema reale, che questa centralizzazione a livello provinciale servirebbe ad esercitare da parte del nuovo sindacato, di fronte alle controparti, le azioni di tutela giudiziaria ex art. 28. Non pensiamo che questa possa essere una argomentazione tanto forte da condizionare così pesantemente la futura vita associativa e il modo in cui si costruirà il sindacato nei luoghi di lavoro. Certamente è un problema importante, che pensiamo avrebbe dovuto essere affrontato e risolto solo subordinatamente alla scelta costruttiva che avevamo in mente di realizzare, la più coerente con i principi e valori antiautoritari e adeguata alle esigenze costruttive nei luoghi di lavoro.

Per i motivi suesposti riteniamo che il progetto unitario che si sta configurando all'interno del Patto, pur rappresentando un tentativo onesto di ricomposizione all'interno del panorama del sindacalismo di base, non sia rispondente ai problemi urgenti, coscienti, delle classi lavoratrici e della società civile.

Fraterni saluti.

Marco Ralli coordinatore Asbel-Cnl

Sidney Journo coordinatore Abc-Cnl