

# COMITATO DIRETTIVO NAZIONALE FLC CGIL

Trevi, 26-27 aprile 2005

“Rappresentanza e modelli organizzativi”

Relazione introduttiva di *Marco Valerio Broccati*

Care compagne, cari compagni,  
apriamo, con questo CD, una riflessione complessa, che ha una proiezione ed una conclusione nell'ambito del prossimo Congresso, e che deve condurre FLC ad analizzare, scegliere e praticare le modalità organizzative che ci devono condurre, nel prossimo futuro, a tradurre in pratica applicativa le forme di rappresentanza che stanno alla base della nostra scelta di costituire la Federazione dei Lavoratori della Conoscenza. Non possiamo in verità affermare che, ad un anno dalla costituzione, un anno corto e faticoso, l'integrazione del lavoro sindacale in FLC sia cosa fatta. Moltissimo abbiamo fatto, ma moltissimo resta da fare: se sul piano statutario abbiamo dato corso a tutti gli adempimenti previsti, cosa che rappresenta in sé uno straordinario risultato, visti i tempi brevi, e abbiamo svolto iniziative di assoluto rilievo politico, va rimarcato invece che l'integrazione reale nei territori è ancora in parte significativa da conquistare. Principi dichiarati e pratiche concrete ancora non corrispondono, complice anche il tempo breve, ma questo impone a noi di capire come possiamo creare le condizioni e la condivisione profonda affinché il processo avanzi.

Abbiamo la necessità di predisporre una nuova progettazione della nostra struttura di rappresentanza, e di conseguenza dei modelli di organizzazione, per corrispondere ad un'esigenza di ottimizzazione del funzionamento di tutte le nostre articolazioni rappresentative. La FLC si alimenta di esperienze e abitudini molto diverse dei sindacati di provenienza e di una grande complessità della rappresentanza, e ciò sollecita la necessità di soluzioni condivise. FLC è un soggetto nuovo e peculiare, che necessita di soluzioni nuove ed autonome. Ciò che sceglieremo di essere non potrà essere la somma di ciò che eravamo, perchè siamo già inevitabilmente un soggetto diverso dai costituenti originali, ed ogni giorno modelliamo in itinere una nuova identità. Da questo punto di vista, la decisione che abbiamo assunto il 6-7 aprile 2004 rappresenta una scelta non reversibile, rispetto alla quale si dà una sola possibilità: lavorare attivamente perché il progetto che abbiamo condiviso funzioni nel migliore dei modi.

Consentitemi allora alcune considerazioni generali e "istruzioni per l'uso" che vengono dalla discussione in Segreteria Nazionale e dal contributo delle Segreterie Generali:

In primo luogo è evidente che nella nostra discussione l'organizzazione si intreccia strettamente con la politica; non stiamo ragionando astrattamente di forme organizzative neutre rispetto al progetto politico, ma ognuna di esse sottende una scelta circa il modo di essere, l'identità, la concreta modalità con cui FLC si presenta al mondo esterno, e pretende di interpretare e rappresentare le persone che lavorano nei nostri settori.

In secondo luogo, la nostra discussione non può negarsi un livello "alto" di ragionamento, non può rinchiudersi nell'ordinaria amministrazione, ma avere la forza ed il coraggio di affrontare liberamente tutti i temi che la nostra sfida impone all'attenzione, oltre le abitudini e i paradigmi consolidati. Questo è esplicitamente un

invito a proporre e trasgredire. Progettare il futuro significa anche staccarsi dalle certezze, dalle forme ed abitudini consolidate del presente.

In terzo luogo, appare a noi evidente come le forme di organizzazione della rappresentanza sindacale abbiano un intreccio non eludibile con le forme dell'assetto istituzionale degli ambiti di riferimento. Storicamente le forme organizzative del sindacato, in particolare nel settore pubblico, nascono e si strutturano in un rapporto stretto con gli ambiti istituzionali di riferimento: questo vale per quanto riguarda gli aspetti di interlocuzione politica, dai Ministeri alle singole istituzioni, scuole, Università, Enti di ricerca, AFAM, e alle rispettive autonomie. I pesi e i ruoli del sindacato locale, provinciale, regionale o nazionale sono correlati al modo in cui le istituzioni funzionano. Ciò vale a maggior ragione in una fase di intenso mutamento istituzionale, nel quale si disegna una nuova forma di Stato di impianto federalista, in cui le competenze si modificano e si spostano in modo consistente verso le autonomie locali. Il sindacato di un'Italia federale non può articolarsi nello stesso modo di quello dell'Italia post-bellica. E il sindacato che incontra la scuola e l'Università dell'autonomia non può essere la stessa struttura che parlava al centralismo ministeriale. E in questa dimensione, il livello nazionale è decisivo, in quanto garanzia del livello fondamentale di unità dei sistemi e del loro coordinamento. Nella complessa dialettica centro-periferia, il centro resta principio ordinatore di tutti i processi che assicurano omogeneità ed equità.

Questo vale anche per gli assetti contrattuali, che disegnano per noi un ambito condizionante ed inevitabile, che ci impongono di tenere alta la corrispondenza tra gli assetti organizzativi e la nostra capacità di esprimere una rappresentanza di interesse.

Vorrei davvero riuscire a trasmettere alle compagne e ai compagni l'idea che questa discussione, che riguarda gli equilibri, i poteri, gli assetti di organizzazione, è lo specchio di ciò che vogliamo e possiamo essere; che dipende da noi, dalla nostra disponibilità e convinzione, che stiamo investendo insieme su un futuro possibile. Siamo un'esperienza di frontiera per tutta la Cgil, un terreno straordinario di risorse e intelligenze che va messo a frutto fino in fondo.

In quarto luogo, mi appare chiaro che non potremo governare un progetto generale di rappresentanza con soluzioni rigide, omogenee e centralizzate. Occorrerà flessibilità, articolazione, anche sul piano locale, ricerca delle soluzioni più utili a interpretare la realtà, naturalmente cercando di aderire ad un modello nazionale condiviso.

In Lombardia, ad esempio, si è deciso già di costituire coordinamenti regionali dei diversi settori di FLC, nello sforzo di tenere insieme le titolarità di rappresentanza sindacale provinciale con l'elemento del coordinamento regionale delle politiche, assunto il fatto che la riforma federalista colloca nel livello regionale importanti competenze politiche e contrattuali.

Dovremo individuare soluzioni condivise tra le aree congressuali, a maggior ragione nella prospettiva possibile di un Congresso senza mozioni contrapposte, per un governo unitario delle trasformazioni; soluzioni condivise con l'insieme dell'organizzazione nei suoi vari livelli: è necessario che le decisioni organizzative coinvolgano tutta la struttura, e per fare questo occorre definire un percorso di confronto e socializzazione con tutti i livelli dell'organizzazione.

La riflessione sui modelli della rappresentanza incrocia alcuni grandi temi ed interrogativi di fondo legati all'evoluzione storica e culturale di questi anni:

- a) sono profondamente mutate le caratteristiche e talvolta le stesse ragioni fondative della organizzazioni di rappresentanza di massa, così come il loro ruolo nella società; con quale statuto e con quali modalità rappresentative si può pensare di incontrare una domanda che è al tempo stesso collettiva, ma anche fortemente individualizzata? In quali luoghi, con quali strumenti si risponde ad abitudini, domande e culture in rapida trasformazione? Come si avvicina la realtà dei giovani che entrano nel mondo del lavoro con attese e comportamenti molto attenti al merito e, perlopiù, molto meno all'identità ideologica o ideale? E con quali linguaggi quest'organizzazione è in grado di parlare ad un' altra generazione?
- b) è in via di allentamento il monopolio rappresentativo delle grandi istituzioni; si consolida la tendenza a creare luoghi di una rappresentanza di scopo, con il rischio esplicito, in assenza di forti collanti ideali, di una frammentazione corporativa. Il versante positivo di tale tendenza è costituito invece dal crescere di forme di rappresentanza dal basso (associazioni, forum, movimenti di opinione) che esprimono la presenza nella politica della società civile. La presenza di tali istanze pone naturalmente un problema inedito alle organizzazioni strutturate, che attiene alle modalità di relazione reciproca, al mutuo riconoscimento, alla identità rappresentativa, e, nell'agire concreto, anche alle dinamiche di attese e di ruoli che si vengono a generare.
- c) la molteplicità della rappresentanza, in una categoria composita come la nostra, impone di esplorare le contraddizioni, reali o potenziali, che si presentano davanti a noi; per citarne alcune:
  - 1) il rapporto giovani-anziani, sotto il profilo dei linguaggi e dei contenuti che un'organizzazione mediamente di over-40 propone alle generazioni successive; la concretissima traduzione del mestiere di sindacato nei suoi contenuti più tipici ci pone la domanda: quali contratti di lavoro per esigenze diverse? Ma anche: quali attese di vita, e perfino quali modelli di vita sono desiderabili o proponibili. Il modello che incentra sul lavoro l'asse fondamentale di vita delle persone a me pare messo fortemente in discussione. Mi pare affermarsi un asse, per così dire, plurale e parallelo, in cui l'investimento sul lavoro è in molti casi, seppure centrale, almeno paritario con molte altre considerazioni di priorità. Un venir meno della centralità esclusiva del lavoro come punto focale di tutte le scelte, che certamente è figlio della precarietà diffusa, ma che pone al sindacato un terreno inedito e nuovo di riflessione, perché ne mette in discussione un assunto fondamentale e consolidato;
  - 2) il rapporto, ormai in alcuni settori paritario nei numeri, tra lavoratori garantiti e precari, in cui il nodo decisivo appare proprio la capacità di acquisire risultati con gli strumenti della contrattazione tradizionale;
  - 3) il rapporto, come già detto, tra centro e periferia, in un quadro di estensione del federalismo, che impone di ripensare ruoli e attribuzioni

nel momento in cui si spostano le competenze cruciali anche per il sindacato;

- 4) il rapporto che una categoria a filiera estensiva come la FLC deve avere con la Confederazione, che non può essere identico alle tradizionali categorie sostanzialmente monorappresentative.

La discussione sulla rappresentanza, come si vede, slitta perciò rapidamente da un terreno tutto organizzativo al ben più impegnativo tema dell'identità, e implica conseguenze sia sul fronte della politica, sia su quello delle coerenze di regole formali dell'organizzazione, sia sulle scelte contrattuali.

C'è da approfondire il tema della **rappresentanza nei luoghi di lavoro**: ruolo e diffusione delle R.S.U., dei Comitati degli Iscritti, degli organismi di natura istituzionale che in qualche modo intrecciano comunque con le condizioni di lavoro.

C'è il tema della **rappresentanza sociale e di forme integrative di beneficio**, dalla consulenza, che è un livello da presidiare e da non delegare a presunte figure o funzioni tecniche, all'ampia gamma di tutele e servizi che un sindacato può offrire

C'è il tema della **rappresentanza professionale**, particolarmente rilevante nei nostri settori.

C'è il tema della **rappresentanza del precariato**, che rappresenta la scommessa del prossimo futuro.

C'è, infine il tema del grande **serbatoio di conoscenze e competenze** che i nostri settori esprimono, e che vanno valorizzate in tutte le forme dell'elaborazione e comunicazione necessarie alla FLC e alla Cgil.

Vi sono nella nostra discussione alcune questioni prioritarie da considerare:

- 1) Dobbiamo partire da che cosa davvero serve alla FLC. Non ci serve una pura giustapposizione di strutture ed energie. Al tempo stesso dobbiamo decidere quali sono i punti di governo delle FLC, ragionando nell'ottica di massimizzare l'efficacia delle singole strutture. FLC nasce potendo contare già su una struttura composta di regionali e provinciali, che rappresenta un dato di novità e qualificazione del nuovo sindacato.

- 2) Dobbiamo definire ruoli precisi per ogni livello, tenendo insieme le titolarità di rappresentanza orizzontali e verticali, e raccordare il funzionamento delle strutture tra i diversi livelli dell'organizzazione, evitando separatezze o, al contrario, invasioni di campo e sovrapposizioni.

- 3) Abbiamo il problema di un'organizzazione molto coesa ed efficace che però fatica ad estendere obiettivi e condivisione dei temi e delle linee. Dobbiamo trovare il modo di allargare la partecipazione. Valga ad esempio per tutti la valutazione del percorso della Conferenza di Programma, che ha rappresentato uno sforzo straordinario di elaborazione, ma che ha complessivamente coinvolto solo il "primo cerchio", per dir così, del gruppo dirigente diffuso. Quanti iscritti non sanno neppure che abbiamo tenuto la Conferenza di Programma, quanti ne ignorano i contenuti, o pensano che la questione sia marginale o per loro irrilevante? E il prossimo Congresso della Cgil

quanti lo vivranno? La statistica ci parla di un 10-20% degli iscritti. E' vissuto, decisivo, validante un Congresso così fatto, al di là del rispetto formale delle regole?

Il punto nodale che è necessario affrontare nella prospettiva dello sviluppo e consolidamento di FLC è come si disegna un modello che tiene insieme:

- l'unitarietà dell'ispirazione ed agire politico
- la pluralità e specificità delle rappresentanze
- una catena decisionale ed operativa virtuosa fondata sull'obiettivo e la pratica della partecipazione larga, sia delle istanze professionali, sia di quelle politiche, sia del rispetto e coinvolgimento di tutti i livelli della struttura, dal Segretario Generale all'ultimo iscritto.

Esiste, e va fortemente sottolineato, il rischio concreto che una categoria sempre più complessa dal punto di vista della composizione come FLC risolva il dilemma della sintesi politica necessaria nell'appiattimento delle specificità, acquisendo in livello di direzione politica generale, per così dire più confederale, a scapito di una risposta più immediatamente vicina e percepibile da parte dei singoli iscritti o dalle componenti fondative. Il mantenimento delle specificità fondative è essenziale, come la tutela gelosa delle loro particolari esigenze. Come diciamo per gli alunni della scuola, "non uno di meno". L'idea dell'inclusione e della piena cittadinanza degli iscritti e dei settori va estesa al modello della rappresentanza sindacale.

Al tempo stesso va evitato il rischio che le specificità si vivano come autoconservazione, come pura richiesta di visibilità quantitativa all'interno di un processo nel quale si decide di non spendersi, e che l'agire della struttura diventi la somma delle componenti che la costituiscono con il massimo della frammentazione. FLC non vuole essere A+B+C ecc., ognuna portatrice di separatezze e veti, ma il veicolo che ne salvaguarda l'identità nella sintesi.

La sfida di FLC è tenere insieme una rappresentanza politica unificante con una capacità di presa e contatto quotidiano con tutte le nostre realtà. Valore primario da difendere è la concreta, quotidiana visibilità della presenza sindacale, il "lavoro di gambe" che consente di essere sempre tra la gente e operare sintesi dal basso, patrimonio imprescindibile della Cgil. Insisto su questo punto, perché è davvero la cartina di tornasole concreta di un'organizzazione sana: conta chi c'è, conta chi fa e non chi parla, contano i risultati che si misurano in iscritti, consenso ed iniziative. Chiedo a tutti di leggere ed interpretare i risultati del tesseramento 2004, con tutte le problematiche che esprime, per territorio, per dimensione delle realtà, perché ci guida ad interpretare e indirizzare le nostre scelte.

Abbiamo una serie di riferimenti concettuali dai quali non possiamo derogare:

Il primo riguarda il largo ambito dei modelli della democrazia rappresentativa, che per noi costituisce un riferimento imprescindibile, le cui pratiche, regole, funzioni confermiamo e sottoscriviamo per intero, dal modello di maggioranze decisionali, alla pratica sistematica del referendum come strumento collettivo di validazione delle scelte contrattuali.

Il secondo è costituito da quello che io considero il vero collante e l'anima identitaria di un'organizzazione come la nostra, e cioè il sistema di etica individuale e collettiva della Cgil. . E' materia delicatissima, che non si affida più di tanto alle regole formali, ma che vive nella pratica quotidiana e condivisa dell'intero corpo della nostra organizzazione. E' delicata come un bambino, e soffre di ogni alterazione del suo metabolismo. Non può essere sanzionata formalmente, ma non di meno rappresenta l'identità complessa di valori che ci tiene insieme. Può apparire strano o addirittura incongruo, in un'organizzazione rappresentativa laica come la Cgil, sottolineare la centralità dell'etica, ma io credo che non lo sia, Anzi, i laici, più dei credenti, hanno bisogno di un'etica forte e condivisa. Ogni strappo a questo sistema di regole non scritte è un vulnus all'anima dell'organizzazione, non meno grave delle violazioni formali e statutarie. Più grave anzi, perché non censurabile, e perché ne cambia silenziosamente l'identità sostanziale.

Il terzo riguarda i sistemi di regole condivisi che decidiamo di darci; una particolare attenzione dovremo mettere, al Congresso, nella definizione dello Statuto, che rappresenterà la costituzione della FLC e la carta di riferimento dei diritti e doveri di tutti. Ma in generale occorre la consapevolezza che un elevato grado di formalizzazione e rispetto delle procedure, seppure comporta un di più di fatica quotidiana, costituisce tuttavia un elemento di garanzia per la trasparenza dei processi decisionali e per la loro condivisione.

Un primo ambito di riflessione, quindi, è come strutturare una catena organizzativa in modo da ottenere livelli di decisione politica fondati su un'ampia rete di responsabilità diffuse, intercomunicanti in senso bi-direzionale, top-down e bottom-up, come assegnare a tale rete le motivazioni, le responsabilità, la capacità di coinvolgimento. Siamo consapevoli del fatto che noi operiamo in controtendenza con i modelli di rappresentanza che si stanno affermando nel Paese e nella politica, sempre più mediatici e incorporei. Non si tratta di costruire un'organizzazione neo-leninista, ma di recuperare modelli che appartengono alle più efficaci esperienze di coinvolgimento collettivo che conosciamo, non solo quella tradizionale della Cgil, ma, ad esempio, anche quella delle reti associative del volontariato e dei movimenti.

Quest'insieme di condizioni, se le condividiamo, conducono quindi alla necessità di ridefinire i ruoli ed i pesi specifici degli organismi di direzione e di gestione/consulenza, e le loro interrelazioni.

Le nostre strutture di rappresentanza:

al Centro Nazionale

- \* La struttura di provenienza congressuale (Segreteria) e l'apparato politico
- \* Il Comitato Direttivo Nazionale (222)
- \* Gli organismi non congressuali
- \* Le Consulte professionali
- \* I Coordinamenti di Ente nel territorio
- \* Le strutture di provenienza congressuale (Segreterie) ed eventuali apparati
- \* I Comitati Direttivi

- \* Le Consulte locali
- \* Le R.S.U.
- \* I Comitati degli Iscritti

Si tratta di strutture con funzione e natura diversificata: alcune direttamente politiche (Segreterie, Comitati Direttivi, organismi non congressuali, R.S.U.), altre operativo-gestionali (Coordinamenti di Ente, Comitati degli Iscritti), altre con funzione consultiva e di proposta (Consulte). Bisogna leggere le rispettive attribuzioni e compiti in modo da definirne compiutamente competenze e titolarità, conseguire una relazione equilibrata ed efficace tra i rispettivi ruoli, realizzare il raccordo tra le proposte e le politiche attuate da e nei singoli segmenti. Tale raccordo non può avere carattere casuale ma deve contare su modalità strutturate di relazione interna; non può cioè essere affidato ad una base volontaristica, di impegno personale o di consuetudine, ma essere frutto di consapevoli scelte organizzative.

Temi di riflessione:

A) I luoghi di lavoro

La rappresentanza nei luoghi di lavoro presenta caratteristiche diversificate nei vari settori FLC: nella scuola prevale la presenza delle R.S.U., dotate di poteri contrattuali effettivi, mentre marginale appare il ruolo dei Comitati degli Iscritti, che nella gran parte delle realtà non sono neppure costituiti; i Collegi dei docenti, pur essendo una realtà istituzionale extra-sindacale, hanno tuttavia un ruolo che talvolta incrocia oggettivamente temi di interesse sindacale. Nell'Università, Ricerca e AFAM il ruolo delle R.S.U. è molto più limitato, addirittura quasi nullo nella Ricerca, mentre vi è la generalizzazione della presenza dei Comitati degli Iscritti; nell'Università, anzi, la scarsa rilevanza delle R.S.U., per boicottaggio degli altri sindacati, fa sì che il Comitato degli iscritti tenda a surrogarne i compiti e ad assumere impropriamente un ruolo direttamente negoziale, seppure in via non formale. Negli enti plurisede della Ricerca, poi, (tutti i più grandi, che costituiscono l'80% del comparto) le prerogative della contrattazione nazionale integrativa sono esercitate direttamente dai Coordinamenti Nazionali di Ente, mentre alle R.S.U. locali restano materie del tutto marginali.

Rispetto al modello di rappresentanza confederale, entrambi i modelli si dimostrano in qualche modo incompleti o bisognosi di manutenzione: nella scuola la giusta scelta di investire sulle RSU, che riconfermiamo per intero, produce tuttavia la sostanziale assenza di un riferimento diretto di organizzazione nei luoghi di lavoro, carica sulle strutture territoriali un onere di cerniera per una miriade di realtà diffuse sul territorio, ed è implicitamente l'incentivo che spinge ad enfatizzare l'attività di sportello delle FLC territoriali. Diversamente sarebbe se si potesse costruire una rete nei luoghi di lavoro che rappresenti l'organizzazione e dia la "prima risposta", anche in termini di canalizzazione delle richieste, direttamente sul luogo di lavoro. Non ci sfugge la difficoltà dell'impresa, ma crediamo che l'estensione dei Comitati degli iscritti, laddove la dimensione la rende possibile, ci fa avvicinare al modello confederale e rende più visibile la presenza dell'organizzazione.

Per gli altri settori, il problema è più politico-contrattuale: riuscire a inserire in contratto norme che amplino il potere delle R.S.U., scelta che sconta la feroce resistenza delle altre sigle sindacali; sarebbe inoltre utile la generalizzazione di Regolamenti di funzionamento delle R.S.U. su base maggioritaria, tali da poter smussare l'azione di boicottaggio sistematicamente praticata da altri sindacati.

In generale, la crescita del pluralismo costitutivo di FLC a fronte della struttura operativa, che tende a contrarsi piuttosto che ad espandersi, indica la necessità di rendere più autoconsistenti e autosufficienti le strutture di luogo di lavoro, e di favorire un ruolo di indirizzo e coordinamento politico delle strutture di organizzazione. Luoghi di lavoro più in grado di gestire l'ordinaria amministrazione, a cominciare dalle realtà di grande dimensione; è ovvio che diverso può essere il grado di autosufficienza in relazione proprio alla dimensione organizzata, e che non si immagina di pretendere l'autosufficienza ove non ve ne siano i numeri e le condizioni; vogliamo arrivare ad avere segreterie territoriali che fanno meno sportello, meno pronto intervento e più direzione. Attenzione, l'attività di sportello e consulenza, sebbene sfiancante, almeno nella scuola è tuttavia fondamentale, e il suo graduale allentamento postula di spostarla dentro i luoghi di lavoro, non di eliminarla, perché è una funzione insostituibile. E ancora, segreterie territoriali meno impegnate in modo esclusivo sulla contrattazione e sui temi locali, e più in grado di sviluppare linee politiche generali nel proprio territorio, impadronendosi maggiormente dei temi politici nazionali, senza per questo allentare in alcun modo il loro ruolo fondamentale, che era e resta il rapporto diretto con i luoghi di lavoro.

## B) Rappresentanza delle professionalità

Attualmente la pluralità delle professionalità presenti conosce forme diversificate di rappresentanza:

consulte per le alte professionalità, considerate in qualche misura specifiche per la peculiarità dell'organizzazione del lavoro (docenti universitari, ricercatori, dirigenti scolastici); mentre per tutte le altre figure esistono le sedi di comparto contrattuale. A questa partizione corrisponde l'idea che alcune figure, per la loro particolarità (dirigenti scolastici), per la loro necessità di politiche ultra-contrattuali ad hoc (docenti e ricercatori) necessitano di sedi mirate alla individuazione delle tematiche ad esse relative. Non si tratta di un cedimento ad un'autorappresentanza separata, ma della sensibilità che un sindacato confederale deve mettere in campo per adattare le proprie forme organizzative alle differenze che il lavoro oggettivamente propone. E' tuttavia necessario approfondire le modalità e i problemi che tale scelta comporta. Possiamo dire che il modello delle Consulte, se è utile aggregazione di intelligenze e competenze, sconta però un rapporto ancora poco organico con l'azione sindacale diretta, e che, con tutte le difficoltà reali presenti, occorre una finalizzazione più stringente di queste sedi con il concreto operare quotidiano. Occorre una strutturazione più solida e più diffusa sul territorio, che le trasformi compiutamente in reti verticali, di cui il Nazionale rappresenta una sintesi conclusiva. E' appena il caso di ricordarlo, ma in questa considerazione incide profondamente il fatto di rivolgersi a lavoratori contrattualizzati o no. Le consulte dei ricercatori e dirigenti scolastici

esprimono valutazioni e indirizzi anche relativamente al proprio contratto di lavoro, quella dei docenti no, e non è differenza da poco sul terreno della ricomposizione dell'identità collettiva. Il problema dei lavoratori non contrattualizzati sollecita approfondimenti in ordine ai servizi integrativi che il sindacato può offrire, e che acquisiscono in questo caso rilevanza ancora maggiore.

Le Consulte, in quanto sede per l'appunto consultiva funzionano, bene o male, in tempo di pace. In tempo di guerra, quando il problema è saldare le proposte con la mobilitazione, si soffre la mancanza di una capacità di presa sui problemi concreti e di iniziativa. Occorre quindi un'azione di radicamento ed estensione delle Consulte sul territorio, con una capacità di trasformarsi in reti attive e di interfacciare la mobilitazione diffusa. Il compito di incoraggiare tale trasformazione spetta insieme al Nazionale e ai territori. Il punto più delicato è proprio quello dei territori, dai quali dovrebbe provenire l'alimentazione delle Consulte nazionali. Per ciò che intendiamo professione si può ragionare anche su Forum dedicati, che sono più flessibili e sono a tempo.

Tale trasformazione richiede l'impiego, anche a termine, di energie e risorse dedicate da investire in questo settore cruciale della rappresentanza.

Abbiamo cominciato a sperimentare l'utilizzo degli organismi non congressuali, mi pare in modo positivo, che vivranno anche dopo il Congresso, a regime, e possono essere rappresentanza professionale e contrattuale insieme. In questa chiave, occorre evitare di produrre una proliferazione di organismi che si sovrappongono con funzioni non chiaramente definite.

### C) Rappresentanza del precariato

Il precariato rappresenta per i prossimi anni la frontiera avanzata del sindacato. Tante lotte ed esperienze in questi anni, tanta elaborazione e fatica, in un quadro completamente avverso. La Cgil si è data Nidil, uno strumento pionieristico al quale abbiamo collaborato con totale disponibilità fin dall'inizio, vivendone i conflitti e le contraddizioni. Nidil colma un vuoto storico della prima fase dell'espansione del precariato come forma diffusa e oggi prevalente delle forme di impiego. Ma la sua natura di frontiera lo rende difficilmente incorporabile in politiche contrattuali stabili e a lungo termine delle categorie. Se l'obiettivo è tornare al rapporto a tempo indeterminato come forma principale del contratto di lavoro, Nidil non può che essere un transito verso il ripristino di una piena titolarità della rappresentanza. Il problema dunque diventa la misura in cui le nostre strutture incorporano il tema della rappresentanza del precariato come elemento fondante del lavoro sindacale, in quali tempi, e con quale capacità vertenziale. L'obiettivo è predisporre un quadro operativo nel quale le nostre strutture siano in grado di assorbire la domanda di tutela del precariato in modo credibile, sistematico e possibilmente efficace. In altre parole, spetta a noi determinare le condizioni per un riassorbimento dei precari come parte della rappresentanza ordinaria della categoria. Il mutamento del quadro legislativo, con l'abolizione della legge 30, è condizione necessaria ma non sufficiente. Occorrono due condizioni: una robusta rivisitazione culturale e legislativa della nozione di flessibilità e, a valle, una vertenzialità diffusa che renda visibilmente

improduttivo il ricorso a flessibilità improprie. La capacità di rappresentare efficacemente i precari sul piano delle tutele è la pre-condizione di maturità dell'organizzazione per poterne assumere la titolarità formale di rappresentanza. Questa è la strada che noi decidiamo di percorrere, ed in ciò c'è una svolta netta rispetto a precedenti esperienze.

#### D) I modelli organizzativi: verticale e orizzontale

Convivono, nella FLC, modelli organizzativi diversi: uno orizzontale su cui era modellata la scuola, con strutture provinciali, regionali e nazionale, in corrispondenza degli omologhi livelli confederali; uno verticale, su cui è sostanzialmente incardinata la ricerca, con i coordinamenti di ente dei principali enti, che sono strutture nazionali diffuse nei territori; uno formalmente orizzontale, l'Università e l'AFAM, ma che ancora localmente risentono della loro origine di struttura tutta locale (Segreterie di Ateneo). La convivenza di modelli diversi non è né impossibile né negativa, a condizione che si risolvano positivamente le relazioni tra i livelli. Per quanto riguarda il livello territoriale, sia la Ricerca sia l'AFAM, di meno l'Università, scontano ancora problemi di collegamento con i territori, che non partecipano all'elaborazione delle politiche, prerogativa di fatto nazionale. Occorre trovare quindi il modo di coinvolgere attivamente i territori in tali scelte. Va confermata la piena operatività del modello basato sui due livelli, regionale e territoriale, di direzione politica diffusa.

A livello nazionale, i Coordinamenti di ente della ricerca e il Coordinamento AFAM rischiano spesso di essere scollegati dalle politiche generali e, addirittura, di vivere una forma di esclusione/autoesclusione dall'insieme della categoria. A suo tempo l'assegnazione di un'autonomia forte ai coordinamenti fu un fatto benefico che contribuì alla loro crescita; oggi, nel quadro unitario di FLC, rischia di essere un fattore centrifugo che li sottrae ad un quadro virtuoso di coordinamento delle politiche. Come per tutti gli altri settori, conviene ripristinare responsabilità dirette del Centro Nazionale sui Coordinamenti di ente. Occorre inoltre esigere un ruolo attivo dei territori nella vita dei Coordinamenti di Ente e del Coordinamento AFAM. Si tratta di uno sforzo che deve riguardare sia i territori sia i Coordinamenti in una reciproca integrazione. Le Segreterie territoriali devono partecipare a pieno titolo all'elaborazione e gestione dell'attività dei Coordinamenti. A proposito di integrazione, è necessario poi sistematizzare l'indicazione di intreccio nelle competenze sia al Centro sia in periferia: senza forzature, e senza che ciò diventi un ostacolo all'attività, tutti i livelli sono tenuti a incrociare le responsabilità e competenze sindacali rispetto al settore di provenienza.

Se il progetto FLC avanza, con l'incorporazione di nuovi soggetti sindacali oggi non presenti, dovremo pensare a forme probabilmente inedite per noi di rappresentanza: nuovi coordinamenti, nuovi settori, forse consulte. Nasceranno problemi e settori contrattuali nuovi. Dovremo aprire un nuovo file contrattuale, a noi oggi estraneo, che è quello della contrattazione in ambito privatistico. Già oggi emergono comunque spezzoni di rappresentanza che cambiano un po' le carte in tavola rispetto alle

abitudini consolidate, e anche a qualche pigrizia. Si pensi ad esempio alla contrattualizzazione delle Università private, a Roma e Milano, che sta ponendo problemi inediti; ma soprattutto al fiorire di società e fondazioni di diritto privato che richiederanno di sbarrare il passo a un dumping contrattuale imponente. E all'esternalizzazione violenta in corso, che richiede un intervento concordato che va oltre la categoria, per investire cooperative, società private, terziario, rispetto a cui, con la dovuta attenzione ma anche con fermezza vanno coinvolte le altre categorie sindacali direttamente interessate. La scomposizione della filiera del lavoro che le esternalizzazioni producono richiede da noi la capacità di superare i confini della rappresentanza tra sindacati diversi e categorie tradizionali, associandole dove si renda necessaria l'estensione dei confini della tutela. Su questo terreno decidiamo di muoverci da subito, confortati dalla delibera della Cgil del luglio 2003, che ci assegna un compito ed uno spazio organizzativo che va oltre i nostri confini fondativi.

#### E) Il serbatoio delle competenze

FLC associa un insieme di figure che formano uno straordinario serbatoio di conoscenze e competenze culturali e professionali. Utilizzare le potenzialità dei saperi consentirebbe di disporre di una formidabile think tank collettiva, che fino ad oggi il sindacato ha saputo valorizzare e stimolare solo in minima parte, perlopiù attraverso gli strumenti di stampa, per articoli, contributi, ecc.. Si sconta qui per un verso la tradizionale separatezza tra i luoghi della riflessione e quelli dell'agire politico, con una punta di diffidenza del personale politico nell'accogliere possibili "invasioni di campo" da parte di chi non sta professionalmente nella politica. La natura "orizzontale" di FLC impone di rimuovere questo limite, e trovare le forme ed i modi attraverso cui consentire il recupero di questa grande risorsa di elaborazione. Le Consulte professionali sono luoghi inadatti allo scopo, perché si occupano di temi limitati e circoscritti, e in quanto tali poco interessanti per un dibattito che dovrebbe avere oggetti e natura più ampi. La Confederazione ha affrontato il problema dotandosi di un contenitore costituito dalla Fondazione "Di Vittorio", strutturato per aree tematiche. Qualcosa di simile, in modo più flessibile e meno strutturato, potremmo fare anche noi, considerato che noi abbiamo, come FLC, un'associazione professionale già riconosciuta dal Miur e dotata di propria autonoma fisionomia con ampia esperienza (mi riferisco a Proteo); predisponendo ad esempio Forum permanenti che potrebbero avere due finalità principali: la prima, di accompagnare con uno scavo di merito la riflessione programmatica dopo l'11 marzo, rispetto a cui va proseguito l'approfondimento sui temi prioritari che già nella Conferenza di Programma abbiamo indicato come bisognosi di affinamento ulteriore; la seconda, di individuare temi più ampi e generali, con un respiro più vasto, in grado di monitorare ed elaborare in continuo i temi tipici di FLC (ad esempio il quadro nazionale ed europeo della ricerca), una sorta di lavoro da Ufficio Studi. Potremmo costituire un pool misto di docenti e ricercatori cui affidare l'istruttoria di uno schema di lavoro possibile, che dovrebbe comunque contenere un elemento di visibilità strutturale: trovare il modo di tenere aperti canali esterni per chiunque si senta di contribuire all'elaborazione. Non sfugge a nessuno la delicatezza organizzativa e politica di uno

schema “aperto”; conviene forse pensare ad uno schema a due livelli: una think tank, per così dire più istituzionale; e luoghi immateriali di discussione aperta. Incidentalmente, una simile struttura potrebbe dare un contributo decisivo allo sviluppo dell’attività formativa della categoria, che rappresenta un punto di grande attenzione e necessità per noi nei prossimi mesi. A tutti i livelli, sia dai luoghi di lavoro, sia dalle strutture a tempo pieno proviene una domanda forte di percorsi di formazione, e conviene a questo settore importantissimo dedicare una riflessione ad hoc ed un piano impegnativo di formazione diffusa.

Un punto ulteriore su cui interrogarci è se e come la FLC debba incorporare strutturalmente al proprio interno, e in quale misura, attività estese di tutela e assistenza agli iscritti. La frontiera di un’ampia gamma di servizi, che vanno dalla lettura della busta paga all’assistenza legale, è una necessità imprescindibile per il futuro. Senza rinunciare all’attività di assistenza svolta fino ad oggi, e’ utile esplorare limiti e prospettive di un’offerta ulteriore di servizi, perché non si vede la ragione per la quale il sindacato debba rinunciare, oltre le logiche di mercato, ad offrire ai lavoratori servizi competitivi a condizioni controllate e più favorevoli rispetto al mercato stesso, se ve ne sono le condizioni. Il sindacato come politica, ma anche come una rappresentanza estesa che si allarghi ad accompagnare il lavoratore in una gamma sempre più vasta di offerta qualifica il ruolo sociale del sindacato. Senza rinunciare alla propria identità politica e negoziale, occorre ipotizzare un modello che non consegni il lavoratore a soggetti terzi, o alla stessa Amministrazione di dipendenza per le sue necessità quotidiane inerenti al lavoro.

Come già detto, il quadro di riferimento per la nostra riflessione è il prossimo Congresso. Come sapete, l’opinione di quasi tutto il gruppo dirigente è che sia necessario uno sforzo per realizzare un Congresso unitario a tesi, senza mozioni contrapposte; questa scelta corrisponde all’idea che, dopo un’intensa stagione di lotte condivise e vissute in un clima di unità interna, sia utile per la Cgil sancire tale clima anche nella forma di svolgimento del Congresso e nei suoi contenuti; né va taciuto il fatto che la domanda di unità proviene forte dalle persone che rappresentiamo, e che si faticherebbe inoltre a comprendere una Cgil che predica l’unità al centro-sinistra e non è poi in grado di realizzarla per sé.

I tempi del Congresso sono già chiaramente definiti: a settembre cominceranno le assemblee di base, e a febbraio-marzo 2006 si terrà il Congresso nazionale confederale. Questo significa che entro metà luglio il CD Nazionale della Cgil varerà i documenti congressuali, sia le tesi sia le regole; a ritroso, che per la seconda metà di giugno vi sarà la riunione del CD Nazionale nella quale i documenti verranno presentati alla discussione del gruppo dirigente. Noi pensiamo che FLC debba presentarsi al Congresso con un documento specifico sui temi della categoria, documento che non può che prendere le mosse dalla conclusione della recente Conferenza di Programma. Alla fine di questo CD vi sottoporremo una proposta di costituzione dei gruppi di lavoro, sia quello sul documento di merito, sia quello sul futuro Statuto di FLC. Già nei prossimi giorni cominceremo a riunire i gruppi e a

ragionare in entrambi gli ambiti, in modo da arrivare nei tempi giusti a disporre di entrambi i documenti.

Per noi questo Congresso sarà un passaggio delicato: in dodici mesi abbiamo fatto quello su cui nessuno poteva realisticamente scommettere un anno fa, in termini di costruzione e consolidamento dell'identità politica e organizzativa di FLC. Il passaggio che abbiamo ora davanti, dal transitorio al modello a regime, è un passaggio stretto: da questo Congresso uscirà una struttura esecutiva e decisionale quantitativamente ridotta rispetto a quella attuale.

Non è ipotizzabile a regime la riproduzione di un modello quale quello utilizzato in fase transitoria, per accostamento delle strutture esistenti: dovremo andare ad un asciugamento delle strutture di direzione politica, Segreterie e Comitati Direttivi, a tutti i livelli. Si metteranno in discussione equilibri politici e destini individuali, e dovremo usare tutta l'attenzione nella definizione delle garanzie politiche e delle regole, in modo che l'assetto di FLC alla fine del Congresso presenti quegli elementi di equilibrio nell'espressione della rappresentanza dei vari settori e componenti che abbiamo posto come nostra intenzione fondativa. Dovremo combinare la sensibilità politica con l'aritmetica, fare in modo che la sintesi organizzativa non si traduca in un impoverimento delle nostre risorse, ma che tutte vengano valorizzate in modi e assetti diversi da quelli attuali. E' un esercizio di responsabilità ed equilibrio complicato, che richiede una grande disponibilità di tutti, perché FLC vive in primo luogo della nostra intenzionalità politica e della nostra capacità di progetto. La Cgil lo sapeva bene, quando ci ha affidato questo compito. E se l'esperienza conta qualcosa, il percorso che abbiamo fatto dalla delibera confederale del luglio 2003 mi fa dire che ci sono le condizioni, le volontà, le risorse per arrivare in porto. Grazie a tutti.