

difesa sindacale

Comunisti Anarchici e Libertari in Cgil N. 58 novembre 2021



I lavoratori e le lavoratrici

devono ritornare ad essere protagonisti

La mobilitazione non può essere

continuamente rimandata

I lavoratori e le lavoratrici devono ritornare ad essere protagonisti La mobilitazione non può essere continuamente rimandata



La Cgil, nell'ultima Assemblea Generale del 4 novembre, ha deciso di effettuare assemblee nei posti di lavoro e manifestazioni giudicando negativamente i contenuti della legge di bilancio, e di conseguenza ha interrotto il percorso che doveva portare a metà dicembre del corrente anno alla assemblea organizzativa nazionale. Per quanto ci riguarda le decisioni prese sulla mobilitazione, che pure in mancanza di risposte da parte del Governo non escludono il ricorso allo sciopero generale nella metà di dicembre, sono insufficienti e tardive rispetto alla situazione vissuta nei luoghi di lavoro, ai licenziamenti, alla mancanza di sicurezza, ai salari. Una situazione che risulta aggravata dalla pandemia in atto e dalle tensioni create nella società sul green pass, con un clima di cui hanno approfittato i fascisti fino al gravissimo assalto contro

la sede nazionale della Cgil. E' vero che gli scioperi generali vanno costruiti, ma è anche evidente che da tempo c'erano tutte le condizioni per mobilitarsi come veniva chiesto con forza dalla scorsa estate dai lavoratori e lavoratrici di tante fabbriche in crisi, non ultima la GKN di Campi Bisenzio. Evidentemente nella direzione della Cgil ha prevalso la volontà di non dispiacere alle forze parlamentari "amiche" e di non disturbare troppo il "manovratore", evidenziando così una subalternità al Governo, come del resto era emerso nell'accordo sullo sblocco parziale dei licenziamenti e nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico. Bene ha quindi fatto la Fiom che senza perdere altro tempo ha proclamato un pacchetto di otto ore di sciopero da gestire a livello territoriale. Come detto nell'Assemblea ge-

nerale è stato deciso di spostare in avanti la fine del percorso della assemblea organizzativa, e questo quando le assemblee generali delle strutture provinciali di categoria e confederali avevano già concluso le loro riunioni sul documento proposto dal direttivo nazionale, mentre dovevano ancora svolgersi quelle delle strutture nazionali di categoria e confederale. Un appuntamento quindi rilevante, benché fosse iniziato e proseguito in modo del tutto staccato da una realtà esterna sempre più complessa ed in fermento.

Il documento della assemblea organizzativa non prevedeva una votazione da parte delle varie strutture, ma solo una discussione con eventuali proposte, modifiche, integrazioni, su ognuno dei temi contenuti nelle undici schede che lo componevano. Non è certo nostra intenzione ripercorrere minuziosamente tali schede, che toccano anche aspetti organizzativi come la formazione, la digitalizzazione, la comunicazione, ma riteniamo comunque opportuno fare delle considerazioni in merito ad alcune di queste.

Innanzitutto sul tesseramento che si è chiuso nel 2020 con oltre cinque milioni di iscritti, ma che ha visto un calo dell'1% rispetto all'anno precedente; lo stesso documento evidenzia che il calo dei tesserati è un tratto costante, con circa trecentomila iscritti in meno negli ultimi venti anni (quindi oltre il 5%). Certamente una parte

di questo risultato negativo è dovuto alle conseguenze della grave crisi economica iniziata nel 2008, alle pesanti ristrutturazioni nel sistema produttivo con l'introduzione di processi informatici, alla pandemia in atto ormai da circa due anni, ma questo non è sufficiente se non si alza lo sguardo e non si vede il distacco del sindacato da molte realtà di lavoro, dai bisogni e dalle difficoltà in cui vivono milioni di lavoratori e lavoratrici. Una distanza questa che non può essere colmata da soluzioni tecniche sul tesseramento, ma solo "politiche", cambiando gli obiettivi perseguiti ed il modo di rapportarsi con i lavoratori, spostando le risorse in basso e dando ai delegati e delegate un reale potere nella contrattazione, nella formazione delle piattaforme contrattuali, nei percorsi decisionali a tutti i livelli. Di questo abbiamo forti dubbi visto che, nonostante alcuni buoni propositi, è in costante aumento il verticismo all'interno dell'organizzazione dove la struttura decisionale è sempre più accentrata sulla figura dei Segretari e visto che anche il ruolo politico degli stessi Comitati Direttivi confederali è spesso scavalcato dai cosiddetti Esecutivi dei Segretari (livello, tra l'altro, non previsto dallo Statuto).

Quello delle risorse è un problema crescente in Cgil dove la struttura organizzativa, per molti aspetti sovradimensionata, si scontra con un calo di disponibilità economiche che si riflette anche sulla possibilità di avere le libertà sindacali richieste dall'apparato. La cosa è soprattutto evidente nell'apparato confederale (meno nelle categorie) e rende problematica l'intenzione che traspare di trasferire competenze e

ruoli alle Camere del Lavoro, pur nel rispetto di quelli delle categorie; questo tra l'altro è un obiettivo che era emerso anche nelle Conferenze di organizzazione del 2008 e del 2015 ma che non ha avuto attuazione. Il problema delle risorse viene affrontato in modo burocratico prevedendo eventuali accorpamenti di strutture provinciali sia di categoria che di territorio, il tutto per garantire al momento la sostenibilità economica e la collocazione dei dirigenti ma senza curarsi troppo delle conseguenze nel rapporto con i lavoratori e le lavoratrici. Non vengono invece presi in esame i possibili ridimensionamenti delle strutture regionali e nazionali che permetterebbero di liberare risorse veramente utili per i delegati e le strutture territoriali. Per quanto riguarda i contratti, un tema che tra l'altro ci sembra più congressuale che organizzativo, occorrerebbe intanto una seria riflessione sul welfare contrattuale che contribuisce a depotenziare la universalità del servizio sanitario e sociale pubblico. Inoltre, se è vero che l'attacco alla contrattazione collettiva è forte, è altrettanto vero che senza una reale mobilitazione e significative lotte diventa solo una chimera la riduzione dell'esorbitante numero dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (in alcuni casi proliferati anche per demerito degli stessi sindacati di categoria di Cgil, Cisl, Uil) ed il contrasto ai "contratti pirata" siglati da organizzazioni padronali con sindacati gialli. Lasciare tutto questo in mano ai percorsi legislativi ed alla rappresentanza parlamentare è quanto meno riduttivo, se non deleterio. Servirebbe invece una mobilitazione per rilanciare le lotte che sono l'unica garanzia

per la classe lavoratrice, una mobilitazione su pochi obiettivi chiari e comprensibili a tutti: riduzione dell'orario di lavoro a parità di paga, forti aumenti salariali, sicurezza nei posti di lavoro da perseguire anche con la difesa degli RLS sempre più esposti al ricatto occupazionale.

Questi aspetti politici l'assemblea organizzativa non li affronta, anche per la sua natura, ma restano lì sul cammino accidentato del sindacato. Non è comunque chiaro, quando riprenderà il percorso interrotto, chi farà la sintesi degli emendamenti e delle proposte che sono scaturite nelle varie strutture in merito al documento che era stato proposto. Il dubbio, anche se a pensare male si fa peccato ma spesso ci si prende, è che la struttura burocratica nazionale abbia tutto predisposto per far passare determinate misure organizzative e di ristrutturazione interna secondo una logica già decisa, ma con una validazione data dal percorso effettuato. Se così fosse, la dirigenza della Cgil avrebbe sbagliato i suoi calcoli perché tutte le problematiche – anche organizzative - che sono di fronte al sindacato resterebbero in piedi, ed anzi risulterebbero aggravate da un appuntamento importante ma mancato.

Difesa Sindacale



Una riflessione sulla vicenda GKN e sulle lotte in corso*

di Giulio Angeli

Fuori dalle necessità della lotta la vicenda GKN di Campi Bisenzio (Fi) merita un'attenta riflessione, specialmente in questa perdurante fase di crisi e di conflitto fra capitale e lavoro in cui è maturata un'offensiva senza precedenti alla nostra classe.

E' indubbio che l'azione condotta dal Collettivo di Fabbrica GKN sia stata e continui a essere una risposta all'altezza delle necessità, in una fase di difesa e di sconfitta come l'attuale, in cui la capacità di analisi e di autonomia delle lotte da parte del movimento dei lavoratori e delle sue organizzazioni è forse al suo livello più basso dal secondo dopoguerra.

Non casualmente, ancora una volta, all'assemblea di Confindustria del 23 settembre us, il padronato, attraverso il suo presidente, Carlo Bonomi, ha espresso l'intento di addivenire ad un nuovo patto sociale a cui prontamente si è associato Mario Draghi in rappresentanza del governo.

Quella della GKN è inoltre la dimostrazione che la lotta che si salda a un corretto concetto di rappresentanza e a contenuti fortemente unitari, produce risultati che vanno ben oltre le singole realtà di lotta aprendo prospettive più generali.

Ma se la risposta ai licenziamenti è stata quindi all'altezza delle necessità ciò si è verificato perché alla GKN la prassi sindacale della FIOM, della RSU e infine del

Collettivo di Fabbrica non è mai stata moderata da finalità "neo concertative" o da patti sociali con il padronato, intraprese dai gruppi dirigenti confederali che hanno scoraggiato fino all'esclusione la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Alla GKN il sindacato maggiormente rappresentativo è la FIOM - CGIL, come si evince dai dati delle ultime elezioni della RSU: n. voti collegio operaio: Fiom 222, Usb 37, Fim 19, Uilm 13; n. voti collegio impiegati: Fiom 33. Nella RSU la FIOM-CGIL rappresenta quindi la maggioranza assoluta, quando nella FIOM GKN prevale storicamente proprio l'area programmatica di opposizione interna alla CGIL "Il sindacato è un'altra cosa".

Le compagne e i compagni che costituiscono la maggioranza FIOM nella RSU, hanno perseguito una prassi sindacale basata sulla partecipazione e sulla trasparenza, che ha formato un folto e preparato nucleo di militanti, delegate e delegati, che riscuotono grande consenso tra le lavoratrici e i lavoratori dell'azienda, sottolineando che l'unità, la rappresentanza e la credibilità che un gruppo dirigente riscuote tra le lavoratrici e i lavoratori non si improvvisano con un'unica iniziativa né con la sola volontà sia pure ferrea, ma costituiscono il prodotto di una pratica sindacale quotidiana e capillare che ha privilegiato nel tempo l'orizzontali-

tà dell'organizzazione sindacale, la sua inclusività e la sua capacità di perseguire l'azione diretta stimolando la partecipazione e rifuggendo la prassi burocratica, verticale e concertativa che isola e scoraggia la partecipazione anziché stimolarla.

Soprattutto l'unità delle lavoratrici e dei lavoratori è stata perseguita e costruita sul piano del conflitto, perseguendo obiettivi che andavano nel senso della difesa degli interessi materiali della nostra classe.

Il Collettivo di fabbrica costituito in questa azienda non è stato quindi concepito come un'entità in opposizione alle organizzazioni sindacali, ma come uno strumento complementare alla RSU per ampliare la partecipazione complessiva all'azione sindacale e rimanda alle esperienze proprie del consiliarismo, che hanno caratterizzato le stagioni più significative del movimento operaio e sindacale nazionale e internazionale.

Ciò ha costituito e costituisce una valida proposta chiaramente definita e percepibile nella sua entità strategica, tattica, organizzativa e, soprattutto, immediatamente praticabile; una proposta che le lavoratrici e i lavoratori hanno fatto propria, che ha nel tempo comportato un rafforzamento della contrattazione in un proficuo processo di unità e partecipazione, ponendo in essere quel "mandato a trattare" da sempre osteggiato dalle burocrazie confederali, consentendo un indiscusso e proficuo sviluppo della consapevolezza di classe delle lavoratrici e dei lavoratori.

E' parimenti significativo che i contenuti estensivi dell'intera esperienza sindacale maturata alla GKN abbiano costituito la

premesse sulla quale si è sviluppata la risposta unitaria e di massa ai licenziamenti e che è andata molto oltre l'azienda medesima, collegandosi ad altre vertenze e a altre esperienze di lotta.

Tutto ciò è stato possibile perché alla GKN si è costituito e progressivamente affermato il ruolo attivo di una minoranza agente che, per noi comunisti anarchici rimanda all'originale significato così come Mikail Bakunin lo definì nel 1872 nella *"Circolare ai miei amici d'Italia"*: *"Isolati, operando ciascuno di propria testa, voi sarete certamente impotenti; uniti, organizzando le vostre forze, per quanto esse siano scarse in sul principio in una sola azione collettiva, ispirata dal medesimo pensiero, dal medesimo scopo, dalla medesima posizione, voi sarete invincibili. Tre uomini soltanto, così riuniti, formano già, secondo me, un serio principio di potenza. Or che sarà quando giungerete ad organizzarvi nel vostro paese nel numero di alcune centinaia?"*.

E' indubbio che ogni situazione di lotta presenta caratteristiche particolari, e che quella della GKN non è meccanicamente estendibile a realtà anche limitrofe sia pure costituendo un punto di riferimento così come altre situazioni di lotta d'altronde, quali ad esempio le mobilitazioni in Alitalia, alla ILVA di Taranto e di Genova, alla Texprint di Prato, alla Fedex di Piacenza, alla Whirlpool di Napoli, solo per citarne alcune tra le più significative.

Tutte queste esperienze hanno in comune tre circostanze che si verificano simultaneamente: *"situazione di crisi, masse in movimento, ruolo della minoranza*

agente", Ebbene, se le realtà di molte delle più recenti mobilitazioni hanno in comune le prime due caratteristiche differiscono alquanto per ciò che riguarda la terza, vale a dire il ruolo della minoranza agente, che alla GKN è stato indiscutibilmente superiore in quantità ma soprattutto in qualità, là dove si è nel tempo sviluppato e consolidato un nucleo attivo di militanti sindacali capace di sostenere le mobilitazioni anche nelle più difficili situazioni di crisi.

Ovviamente i contesti economici, sociali e politico/istituzionali di Campi Bisenzio (Fi), in cui hanno operato e operano le compagnie e i compagni della GKN sono molto diversi da quelli presenti nella limitrofa realtà, per esempio, di Prato dove operano migliaia di piccolissime aziende che proliferano sulla pratica incontrollata del subappalto, che implica il dilagare del lavoro nero rivolto principalmente alla mano d'opera immigrata, ricattata dal bisogno in una dimensione di super sfruttamento che rimanda ai primordi del movimento operaio (molte lavoratrici e molti lavoratori immigrati non hanno né permesso di soggiorno, né abitazione stabile e parlano poco o nulla l'italiano), che rende difficilissima l'organizzazione e l'azione sindacale in una situazione ostile e pericolosa.

Alla GKN si è posta in essere una tattica che superando la contrapposizione tra sigle sindacali, ha permesso a un nucleo militante di utilizzare al meglio le risorse del sindacato più rappresentativo a partire proprio dalla fabbrica, semplicemente appropriandosene e sottraendole così alla gestione

concertativa della burocrazia.

Il lavoro, lento, tenace e capillare condotto in GKN per anni, da parte di un nucleo di militanti sindacali è stato agevolato anche da questa capacità di appropriarsi di risorse altrimenti dissipate dalle male arti riformiste, risorse che invece sono state ricondotte alla realizzazione dell'unità e della partecipazione sul posto di lavoro.

Il successo dell'azione condotta alla GKN consiste proprio nella capacità di aver affermato il ruolo dinamico della centralità della produzione manuale e intellettuale e della sua organizzazione all'interno del conflitto di classe, che ha portato un nucleo di lavoratrici e di lavoratori a funzionare come minoranza agente capace di orientare l'azione sindacale in una direzione di classe con l'ausilio della tattica opportuna.

La lotta condotta alla GKN si colloca all'apice del conflitto e, altrettanto chiaramente, esprime contenuti di avanguardia che non giungono dall'esterno, ma nascono dall'interno della condizione operaia in aperta rottura con le strategie burocratiche e concertative; questa lotta non è più importante della lotta Alitalia o di quella in corso alla Whirlpool o alla Texprint solo perché alla GKN è presente la FIOM – CGIL anziché il Si Cobas o altre sigle sindacali di base, anzi: la concreta solidarietà che le realtà di lotta hanno reciprocamente espresso ben oltre le sigle sindacali di appartenenza costituisce una delle più rilevanti e significative novità di questa stagione conflittuale, ma introduce anche un evidente sintomo di debolezza che deve essere individuato.

Lo scontro di classe si manifesta

infatti con una serie di conflitti che rimangono comunque apicali: come sempre accade vi sono realtà trainanti e realtà trainate. Ciò non costituirebbe un problema se le realtà trainate coinvolgessero realmente la classe, ma questo pare verificarsi saltuariamente.

Tattica unitaria e lavoro lento e capillare nelle realtà produttive e nei territori;

tra le realtà più marginalizzate, tra i movimenti delle donne e tra quelli di opposizione allo sfascio ecologico e sociale per affermare la difesa delle condizioni di esistenza degli strati più deboli e meno tutelati della nostra classe; passi concreti di unità con i movimenti studenteschi e giovanili in lotta per il loro futuro; obiettivi unitari in difesa delle condizioni di vita della nostra classe.

Sono queste le indicazioni per consentire il rafforzamento e la generalizzazione del conflitto.

Su queste basi ciò che oggi necessita è rilanciare una battaglia unitaria e generalizzata per consistenti aumenti retributivi e per una forte riduzione d'orario di lavoro a parità di paga.

L'introduzione sempre più spinta delle nuove tecnologie, la concorrenza economica sempre più spinta che la stessa pandemia ha determinato un notevole aumento della produttività con il conseguente risultato di ulteriori riduzioni della forza lavoro nei cicli produttivi di merci e servizi

Le nuove generazioni e le donne saranno ulteriormente sacrificate da questa situazione. I lavori precari, la cosiddetta gig economy, sarà la loro unica possibilità.

Nessuna pratica di progresso e di sviluppo delle condizioni mate-

riali della nostra classe è possibile senza invertire questa tendenza.

Solo una forte, generalizzata riduzione d'orario potrà permettere un nuovo sbocco in lavori non più precari per i giovani e le donne.

Solo perseguendo questi obiettivi si potrà ricostruire quel blocco sociale capace di ribaltare i rapporti di forza e svolgere quella funzione positiva nella società ripristinando valori e comportamenti in coerenza con la solidarietà di classe, la fratellanza e la giustizia sociale.

Solo così i 422 lavoratori della GKN non si sommeranno con gli oltre 56.000 lavoratori che ancora aspettano nelle varie vertenze aperte al Ministero dello Sviluppo Economico (Mise) dove tuttora languiscono 99 tavoli di crisi.

Nessuna ipotesi di legge, compreso quella sulle delocalizzazioni, potrà realmente contrastare il determinismo economico che il sistema capitalistico presuppone.

E' necessario una unica e generalizzata battaglia salariale del fronte del lavoro e dei suoi alleati storici, donne, forza lavoro immigrata e giovani generazioni, per la riduzione d'orario come risposta ciclica all'introduzione delle nuove tecnologie.

Le condizioni di lavoro e il potere di acquisto delle masse lavoratrici devono dunque ritornare all'ordine del giorno della battaglia contro il padronato ed il governo, qualsiasi governo.

Ciò che occorre organizzare, stimolare, sviluppare è sempre più l'inevitabile, necessaria ed incessante battaglia economica a difesa delle condizioni salariali e normative, congiunta con l'altrettanta battaglia contro la disoccupa-

zione.

Sarà proprio il livello di unità di classe che riusciremo a costruire a stimolare una maggiore diffusione del conflitto sociale contro lo sfruttamento e che a sua volta determinerà il livello dello scontro politico con la borghesia e con gli apparati statali, e la battaglia delle lavoratrici e dei lavoratori della GKN e delle altre realtà di lotta è una significativa dimostrazione in tal senso.

Come militanti della lotta di classe, nella nostra pratica politica e sindacale dobbiamo favorire, indicare e cercare di costruire comitati territoriali intersindacali per la riduzione d'orario a parità di paga, cercando di avere in queste strutture legami e presenza di giovani, di disoccupati.

Occorre sviluppare nei territori trame significative di solidarietà intercategoriale e intersindacale, dando e sviluppando punti di riferimento politici per le nuove generazioni.

Solo là dove non vi è il ricatto occupazionale e salariale è data la possibilità di lotte effettive di solidarietà nella prospettiva del totale affrancamento del lavoro e per un mondo senza sfruttamento degli esseri viventi e dell'ambiente naturale.

**da "il Cantiere"*

anno 1, n.2 ottobre 2021



Difesa Sindacale

N o v e m b r e 2 0 2 1

www.difesasindacale.it

Difesa Sindacale

Comunisti Anarchici e Libertari in Cgil



***I lavoratori e le lavoratrici
devono ritornare ad essere
protagonisti***

***La mobilitazione non può essere
continuamente rimandata***