press LINE
14/07/2012

il manifesto

SINDACATO • I giovani si sono dati appuntamento a Paestum. Serve un nuovo corso, ma non siamo «rottamatori»

La generazione precaria della Cgil

Jacopo Rosatelli

PAESTUM

Organizzare i non organizzati. È questa una delle sfide più difficili cui si trova di fronte il sindacato nel tempo della «scomposizione del diamante del lavoro», per dirla con l'evocativa definizione di Aldo Bonomi. Di fronte, cioè, all'erosione dell'area del lavoro dipendente che genera il dilatarsi di quella formata da posizioni professionali formalmente indipendenti, ma spesso interessate da processi di sfruttamento «pre-novecenteschi», ancor più duri in epoche di crisi economica. Ed è per trovare una strategia efficace di ricomposizione delle più diverse soggettività al lavoro che i giovani della Cgil si sono dati appuntamento a Paestum, nella splendida cornice dell'area archeologica, per tre intensi giorni di discussione.

Più di duecento quadri e delegati al di sotto dei trentacinque anni da giovedì a stasera affrontano i nodi principali del «fare sindacato», a partire dalla consapevolezza che il diffondersi delle forme di lavoro «atipiche» e del precariato pone le organizzazioni tradizionali del movimento operaio di fronte alla necessità di ripensarsi. Non da zero, ovviamente. Al contrario: in molti qui vedono nella storia del mutualismo e delle camere del lavoro il punto dal quale ripartire per riflettere su come «riattivare il territorio» e riuscire ad aggregare «il lavoro precario e disperso». Così la pensa Diego Verdoliva, 30 anni, animatore dell'esperienza di *Toolbox* della Cgil di Bergamo. «È uno spazio di aggregazione – spiega – che si rivolge a partite Iva, stagisti, precari di ogni genere. Offriamo loro servizi di consulenza sui diritti e di orientamento al lavoro, ma anche un'occasione di partecipazione politico-sociale. Lì dentro facciamo anche concerti, mostre di giovani artisti e ospitiamo numerose associazioni, come Libera, e le reti di donne impegnate contro la violenza.»

Toolbox è uno di quei progetti che si propone di rompere quel muro di diffidenza che spesso separa le generazioni più giovani dal sindacato: qua nessuno se lo nasconde. I problemi che la Cgil ha nel rapportarsi con gli under 35, infatti, non vengono elusi. Nei gruppi di discussione sono in molti a insistere sulla necessità di innovazione nelle forme organizzative e nei linguaggi, ma anche sul bisogno di uno svecchiamento dei quadri. È in gioco la credibilità quando si vuole parlare a nome dei non garantiti. E tuttavia sono ben attenti a non farne – ci tiene a chiarirlo Ilaria Lani, responsabile nazionale politiche giovanili Cgil – una questione «alla Renzi»: nessuno vuole «rottamare» la confederazione di Corso d'Italia né ridurre la questione all'inserire qualche giovane nei gruppi dirigenti. Ma il tema – dicono i partecipanti al campeggio – non può essere rimosso.

Abbattere i muri generazionali e riunificare il lavoro non può che essere un obiettivo anche della contrattazione, trattandosi di sindacato. Ed è questo un altro dei nodi fondamentali su cui si stanno confrontando le nuove leve sindacali riunite a Paestum, appartenenti a tutte le categorie della confederazione e provenienti da ogni zona del Paese.

Silvia Saputo, 28 anni, *interior designer* all'Ikea di Parma e delegata Filcams-Cgil, spiega le difficoltà nel fare fronte ai ricatti di parte padronale: «spesso l'azienda procede a nuove assunzioni solo se può derogare in negativo al contratto, per esempio negando ai nuovi entrati le maggiorazioni per il lavoro domenicale. E quindi nello stesso negozio ci sono persone che svolgono le stesse mansioni ma pagate diversamente».

Condizioni analoghe a quelle di molte aziende metalmeccaniche con i salari d'ingresso per i giovani, come spiega Michele Bulgarelli, trentaduenne segretario generale della Fiom di Forlì: «Abbiamo calcolato che alla Marcegaglia della nostra città nei primi sei anni un operaio guadagna 27mila euro in meno di quello che gli spetterebbe con il salario regolare».

Il confronto è anche sulle forme di lotta da adottare nelle vertenze contrattuali. Lo sciopero, naturalmente. Ma anche il boicottaggio, che in alcuni casi può essere molto efficace, come nel caso della Omsa di Faenza, «ma in altri non viene capito dai lavoratori, che non hanno intenzione di indebolire il marchio per il quale lavorano», spiega Bulgarelli.

Sullo sfondo della tre giorni, come non potrebbe non essere, la crisi europea, tanto sociale quanto democratica. E la domanda circa le possibili strategie per farvi fronte, nella consapevolezza che l'azione sindacale deve riuscire ad aumentare il proprio raggio, se vuole essere all'altezza di quella «lotta di classe all'inverso» che combattono i poteri politico-finanziari a Bruxelles, Francoforte e nella City di Londra.

Stasera, in dialogo con la segretaria generale Susanna Camusso, proveranno a trovare delle risposte.