

## **Intervento Istanbul. Comitato europeo IBB**

**11 settembre 2008**

Mercedes Landolfi. Fillea Cgil

Per affrontare il tema delle sfide del sindacato legate al mutamento generazionale, occorre partire da una breve analisi del momento in cui viviamo e da alcune domande.

In Italia, come in altri paesi europei, negli ultimi anni abbiamo assistito alla crisi dei grandi partiti e all'indebolimento delle ideologie politiche che hanno formato le precedenti generazioni; parallelamente l'economia internazionale si è avviata verso una recessione inarrestabile. Congiunti alla crisi economica sono stati il cambiamento del mercato del lavoro e la precarietà, la crisi immobiliare e finanziaria e la ripresa dell'inflazione; come conseguenze l'aumento dei prezzi, la caduta dei salari e del valore delle pensioni, l'allargamento del divario sociale. Si sono andati diffondendo i fenomeni della delocalizzazione e della globalizzazione, di cui oggi percepiamo solo gli effetti negativi, e stanno andando in crisi molti principi su cui si fondavano i concetti di lavoro, diritti, sviluppo, stato e società civile.

Le giovani generazioni, sicuramente anche condizionate da questo quadro complessivo, appaiono meno interessate alla politica e all'impegno sociale, spesso non conoscono affatto il sindacato e difficilmente sono disposte ad intraprendere questo "mestiere", considerandolo un'attività assimilabile a quella politica, incapace di interpretare i velocissimi mutamenti della storia e di intervenire sui reali bisogni delle persone. Grossi capitali e intere imprese si spostano da un paese all'altro con la velocità di un click del mouse e da un giorno all'altro un'azienda può chiudere i battenti, o obbligare i lavoratori a spostarsi. Le organizzazioni sindacali, di contro, appaiono troppo "ferme", incatenate a interessi nazionali e lente.

I giovani sono di solito più acculturati dei loro padri e non trovano nessun "appeal" nell'impegno sindacale, visto, appunto, come un'attività superata, estranea e a volte dannosa. Il sindacato sembra rappresentare sempre meno persone, specie i giovani, sottoposti a forme di lavoro precarie e flessibili, perché incapace di interpretare un mondo del lavoro in continua evoluzione e sempre più frammentato. Una recente ricerca ha evidenziato che in Italia l'età media degli iscritti al sindacato è di 44 anni. La gran parte dei 2.719.000 lavoratori a tempo determinato sono giovani o giovanissimi (tra i 17 e 24 anni) e di questi ultimi solo il 22,9% sono iscritti. Un altro ostacolo sembra la cresciuta istruzione. Più sono istruiti, meno sono propensi a prendere la tessera sindacale. I ragazzi che si avvicinano al sindacato non vengono dalla militanza politica o dalle scuole di partito, che non esistono più, spesso non arrivano neanche dal classico posto di lavoro, ma dopo essersi laureati, da altre attività specifiche o per un vago interesse sociologico. Sono molto diversi dalle precedenti generazioni, come è molto diversa dalla precedente la platea di lavoratori che dovranno rappresentare.

Le domande che seguono questa analisi un po' amara sono: qual è, allora, il destino del sindacato, è così inesorabile il suo declino?

E poi, come si può colmare il gap tra un sindacato ancorato a vecchie ideologie e prassi e il mutare velocissimo della storia dei paesi e del mercato del lavoro?

Volendo visualizzare il concetto, come può un elefante pretendere di inseguire una lepre?

L'unica risposta non è però la rassegnazione, ma la capacità di mutamento, occorre forzarci tutti ad un "colpo di reni", a tirare fuori il coraggio e a cimentarci nella sfida di "riprogettare il sindacato", che deve adattarsi ai cambiamenti delle società e delle generazioni, poiché è impensabile che possa accadere il contrario, cioè che la storia si fermi e si rimoduli seguendo i principi del sindacato così come lo conosciamo e come è stato fino ad oggi.

La leva indispensabile per attuare questo mutamento è quella di un nuovo concetto di impiego e formazione delle risorse umane, dei delegati, quadri e dirigenti, una formazione, di ingresso e continua, in grado di dare nuovi strumenti di lettura della mutata realtà socio-economica, che abbia legami più stretti con le università e i centri di alta formazione, mantenendo comunque un equilibrio con l'attività di presidio del territorio. Occorre, inoltre, prendere atto che spesso le modalità della gestione interna del sindacato sono autoritarie e non permettono ai giovani di emergere e di lavorare secondo nuovi schemi. Gli schemi dell'attività formativa vanno ripensati, introducendo

materie "nuove", che tengano conto dei fenomeni migratori, come dei cambiamenti degli assetti internazionali, delle nuove tecniche di comunicazione, dell'interculturalità, dello studio delle nuove tecnologie, dei materiali e dell'imprescindibile tema dello sviluppo sostenibile, dei cambiamenti climatici e della crisi energetica. Queste tematiche sono indispensabili per un sindacalista "moderno", se vuole coltivare la speranza di incidere in qualche modo nella vita dei lavoratori e nella tutela dei loro diritti.

In Italia con un po' di fatica e di ritardo le organizzazioni sindacali stanno cercando di adattarsi a questi mutamenti e di elaborare delle strategie per governarli, ma la strada è in salita. Molti sindacati si stanno cimentando nell'utilizzo di strumenti innovativi, come le nuove tecniche informatiche, per comunicare con gli iscritti e per far conoscere anche ai non iscritti le attività svolte e i servizi offerti. Questi strumenti, che potremmo chiamare di seconda generazione, oltre a raggiungere e coinvolgere maggiormente i giovani, possono tentare di ricomporre la frammentazione del tessuto produttivo, sperimentando, anche nuove forme di partecipazione e democrazia. Quasi tutti i sindacati sono dotati di siti internet, per lo più di informazione e servizio, ma la vera svolta sarebbe l'interazione con gli utenti, attraverso blog, sms, videoconferenze con i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori stessi. E' di una settimana fa la notizia che una azienda italiana di ceramica e lapidei ha licenziato i suoi dipendenti, assunti a tempo indeterminato, con un sms inviato ai cellulari!

Il mio sindacato si è dotato da quasi cinque anni, di un innovativo Piano Nazionale di Formazione, rivolto a giovani quadri e dirigenti, mentre ai livelli territoriali viene effettuata una formazione di base, per delegati e rappresentanti della sicurezza.

Il "Progetto Under 30", è stato un ambizioso tentativo di formare giovanissimi dirigenti, seguendo i principi che prima elencavo e di colmare il vuoto generazionale che caratterizza mediamente tutti i sindacati.

Molti di quei ragazzi, laureati o con un'alta cultura di base, sono ora a capo di nostre strutture e si stanno cimentando nell'attività di direzione.

Altri master sono stati avviati nel corso degli ultimi anni e sono in via di conclusione. L'ultimo nato è un "master misto", multietnico, rivolto a quadri e dirigenti stranieri e italiani che insieme studiano e interagiscono, confrontando le loro esperienze e peculiarità etniche. In questo ultimo master sono state introdotte materie come le legislazioni e le politiche internazionali, la comunicazione, con i suoi nuovi strumenti e strategie, l'intercultura e le politiche di genere. Ogni tema, inoltre, viene trattato dal punto di vista legislativo nazionale e internazionale. Data la difficoltà di reclutare giovani stranieri e donne, la priorità per l'ingresso a questo ultimo master è stata data a quadri e dirigenti immigrati e di sesso femminile.

E' bello vedere questi giovani che, oltre a studiare fianco a fianco, si scambiano esperienze di vita e storie dei loro paesi di origine. Le lezioni spesso partono da un tema stabilito e poi approdano ad altro, a discussioni anche accese, che portano ad un "ripensamento della storia" come è stata vissuta diversamente dai vari stati europei e non. E' capitato di discutere di temi importanti e non propriamente sindacali, come l'uso del velo per le donne, la libertà e le differenze religiose tra i popoli; la differente definizione di concetti quali democrazia e civiltà nelle varie etnie e la possibilità di arrivare a determinazioni universali.

Sono albanesi, rumeni, polacchi, magrebini, italiani che insieme e contaminandosi, senza rendersene conto, sono impegnati nella costruzione di un nuovo sindacato.

Ritornando al concetto centrale, è necessario e urgente cimentarsi nella sfida del rinnovamento, è una scelta che non può più essere rimandata e sarebbe opportuno che si procedesse di pari passo anche a livello europeo ed internazionale. Probabilmente ci saranno delle rinunce da fare e bisognerà abbandonare vecchie metodologie per trovarne di nuove, nuove "lingue" per parlare e avvicinare i giovani. Forse si dovrà "scardinare" qualche pilastro e sostituirlo con altri, fatti con nuovi materiali, esattamente come una nuova casa può essere realizzata con materiali eco-compatibili con la stessa capacità di tenuta, ma il sindacato nuovo e moderno che nascerà, magari, sarà anche più bello, certamente sarà più vicino ai nostri figli di quello che potremmo lasciargli oggi, se non fossimo in grado di governare i mutamenti che viviamo.