

Susanna Camusso è segretaria confederale della Cgil, la più antica organizzazione sindacale italiana e anche quella maggiormente rappresentativa, con i suoi quasi 6 milioni di iscritti, tra lavoratori, pensionati e giovani che entrano nel mondo del lavoro. Milanese, la Camusso inizia la sua attività sindacale a 20 anni nella Federazione dei metalmeccanici, quando era ancora studentessa universitaria di archeologia. Nel 2001 è eletta segretaria generale della Cgil Lombardia e nel giugno 2008 segretaria della Cgil nazionale. Femminista di defilata militanza, nel gennaio del 2006 lancia l'appello "Usciamo dal silenzio", contro gli attacchi alla legge sull'aborto, e porta in piazza duecentomila persone. È tra i più accreditati successori del segretario generale della Cgil, Guglielmo Epifani, che vedrà scadere il proprio mandato a settembre del prossimo anno. Altra grande passione, dopo il sindacato, quella per il mare. Velista provetta, frequenta d'estate la scuola di vela dei Glenans in Bretagna. Per rilassarsi adora cucinare, in particolare cotolette e Tabulé, ascoltare Bob Dylan e guardare telefilm polizieschi.

Editoriale

Sarebbe stato semplice fare un numero di dicembre natalizio. Con tanto vischio, pastorelli e buone intenzioni. E invece no. Primo Piano Scala c ha deciso di incontrare uno dei sindacalisti italiani dalle idee e dalle posizioni politiche più contemporanee. Susanna Camusso. Abbiamo mantenuto il maschile quale forma neutra, perché sarebbe stato riduttivo indicare nella Camusso una donna del sindacato. Discutere con lei della tutela dei lavoratori oggi significa confrontarsi con più questioni: un sindacato costretto a riposizionarsi, un lavoro flessibile più difficile da rappresentare. La scelta editoriale di parlare di lavoro, di precarietà e del futuro possibile, almeno con la voce del sindacato più rappresentativo d'Italia (ma anche quello oggi più isolato da decisioni di indubbia chiusura) è stata frutto di un'analisi di ciò che ha caratterizzato il 2009 in Italia, e non solo: i problemi seri e a volte dolorosi dell'occupazione.

Quasi 12 milioni di iscritti (11.714.224) divisi in decine di organizzazioni, piccole o grandi. Sono questi i numeri del sindacato in Italia. Grandi numeri che contrastano con il calo di fiducia registrato negli ultimi anni. Nel 2009 dopo decenni di lotte collettive, il sindacato torna a dividersi in una miriade di rapporti individuali difficilmente rappresentabili. Una situazione che pone domande essenziali sul modello di sindacalismo attuale. Si dovrebbero ripensare le stesse strutture organizzative. Insomma, è in gioco una crisi di rappresentanza? Si può fare di più? Un modello potrebbe essere quello del sindacato del Nord Europa, vero e proprio attore del mercato del lavoro, e che svolge attività di formazione e di collocamento.

Con questo numero, pubblicato un po' in anticipo rispetto alla cadenza usuale, tutti noi di VerA desideriamo augurarvi Buone Feste e soprattutto un 2010 pieno di gioia!

Mariella Palazzolo

Il sindacato del prossimo futuro: flessibile, innovativo e sempre più rosa?

VerA: Da diversi anni ormai, e con la recente crisi finanziaria ancor di più oggi, si discute del cambiamento dello stato e del futuro delle relazioni industriali. Ci racconta la sua visione del sindacato del prossimo futuro?

Susanna Camusso: La crisi finanziaria impone un cambiamento strategico nel modello di sviluppo che mette al centro il valore del lavoro, insieme alla funzione dell'industria e della produzione, in una dimensione di sviluppo eco sostenibile. Una parola dimenticata deve tornare d'attualità: la politica industriale. Questo tema può essere il primo banco di prova delle prossime relazioni industriali che, al momento, vivono una delle crisi più profonde della storia. Una crisi voluta e determinata dalle associazioni che hanno scelto la divisione del sindacato, definendo un modello di regole contrattuali non sottoscritto dalla CGIL. Quel modello è basato su presupposti sbagliati: la programmazione della riduzione dei salari contrattuali, la derogabilità dei contratti nazionali, la centralizzazione delle relazioni con la limitazione del ruolo delle categorie e la negazione dell'estensione della contrattazione articolata. È bene ricordare che regole definite separatamente, essendo la CGIL il sindacato con maggior numero di iscritti, sono "non regole". Il che rivela come alla base di quel modello ci sia un'idea di riduzione della contrattazione dell'agire collettivo, che la grave vicenda del contratto dei metalmeccanici dimostra. I limiti imposti da quel modello alla contrattazione lo caratterizzano come un sistema di regole fuori dal tempo e inadatto ad affrontare i temi della crisi. Quel modello non disegna un sindacato del futuro ma, al contrario, denota un sindacato che si ritrae nel momento in cui la crisi richiederebbe più e non meno sindacato. Per questo immagino nel prossimo futuro un sindacato che innovi la contrattazione, e la generalizzi a partire dalle politiche industriali, per un paese che sia attrezzato a crescere nella sostenibilità e nella giustizia sociale. Un sindacato che rappresenti l'insieme dei lavoratori, che faccia sintesi delle condizioni che li attraversano, e che pratichi la democrazia, consegnando ai lavoratori il diritto di decidere sulle piattaforme rivendicative e sugli accordi sottoscritti.

Cosa pensa dell'affermazione, che è diventata quasi un leit motiv nell'ultimo anno, sulla fine della contrapposizione tra piccoli imprenditori e lavoratori? Un'azione comune tra sindacato e imprese è auspicata?

Il sistema industriale italiano è prevalentemente composto da piccole e piccolissime imprese. Una caratteristica che associa la sorte di una piccola impresa ad un destino collettivo che coinvolge inevitabilmente anche i lavoratori. Da questa consapevolezza traggono origine molte iniziative comuni intraprese dalle imprese e dal sindacato dei lavoratori per affrontare e risolvere i problemi che "strozzano" le PMI, a partire dal credito e dagli ammortizzatori. Azioni comuni che per noi



È vero che molti lavoratori precari non incontrano il sindacato, così come è vero che altrettanti non si iscrivono per paura delle ritorsioni. Come sindacato non abbiamo fatto tutto il possibile, e forse non abbiamo individuato gli strumenti adatti, per incontrare il lavoro precario e dargli risposte.

hanno un punto irrinunciabile: la salvaguardia delle imprese e dei posti di lavoro. Ma in prospettiva, per garantire un futuro alla PMI, va affrontato il tema della crescita dimensionale e dell'aggregazione tra imprese, oltre a quello della capitalizzazione. La dimensione delle piccole imprese è un limite che si paga adesso nel modo in cui si attraversa questa crisi e dopo nell'impossibilità di disegnare una prospettiva futura per queste aziende.

Precarietà e miriade di tipologie di contratti di lavoro. Oramai migliaia di lavoratori vivono la precarietà come normalità e non sono iscritti al sindacato. Vi sentite culturalmente preparati a rappresentare i loro interessi e quali potrebbero essere le ragioni per convincerli ad iscriversi?

La precarietà che si è diffusa nel nostro paese, si è trasformata in un'ampia precarietà sociale e tutto si può dire tranne il fatto che sia vissuta come normalità. È piuttosto intesa e subita come assenza di futuro, insostenibile discriminazione, ingiusta difficoltà, laica via crucis. Precarie sono le giovani donne con alto titolo di studio, i giovani laureati, i lavoratori ultra-cinquantenni espulsi dai processi produttivi. Si è determinata nel tempo un'idea per la quale il lavoro certo e stabile debba durare per pochi anni. Un'idea che, in nome della riduzione dei costi, mortifica il lavoro, dequalifica le imprese e vanifica le competenze. Non sarà un caso, infatti, che dentro la crisi, ci sono imprese che ripensano ai modelli democratici e alla loro utilità. È vero poi che molti lavoratori precari non incontrano il sindacato, così come è vero che altrettanti non si iscrivono per paura delle ritorsioni. Come sindacato non abbiamo fatto tutto il possibile, e forse non abbiamo individuato gli strumenti adatti, per incontrare il lavoro precario e dargli risposte. Anche se il NldiL CGIL organizza molti lavoratori e ha concluso positivamente moltissime vertenze, rimangono dei nodi da affrontare: il minor costo del lavoro precario e l'individualizzazione dei percorsi di contrattazione.

Quali sono le differenze principali tra l'organizzazione del lavoro in Italia e nel resto d'Europa? Ci indica esempi positivi e negativi?

Se per organizzazione del lavoro s'intende il mercato del lavoro, il nostro è uno dei più debilitati dagli effetti pervasivi della precarietà. Ma diverse e articolate sono le differenze. Tra queste c'è quella profonda del sistema degli appalti al massimo ribasso, in particolare nelle amministrazioni pubbliche. Una pratica che determina una riduzione consistente dei salari e dei diritti. C'è poi la diffusione vastissima del lavoro nero, grigio e sommerso - pari a circa un quarto del Pil - che continua a crescere sfruttando i lavoratori, rendendo deboli i migranti, non rispettando la sicurezza sul lavoro e determinando concorrenza sleale tra le imprese. L'esempio positivo lo si ritrova in un sistema contrattuale su due livelli, che valorizza il lavoro e il sistema di tutele determinato dallo Statuto dei lavoratori. Il frutto di anni di lotte e di conquiste che hanno affermato il riconoscimento della dignità dei lavoratori e della democrazia nei luoghi di lavoro. Proprio per questo il tema della contrattazione e della sua qualità ed estensione è fondamentale.

Donne e Lavoro, ma soprattutto Donne e Sindacato. Esiste una specificità della condizione femminile sul lavoro, ma anche di presenza nella lotta. Secondo lei la cultura delle donne è riuscita a indirizzare strategie, obiettivi e politiche del sindacato? E se sì come?

La mia organizzazione, la CGIL, è l'unica grande organizzazione la cui segreteria nazionale è composta da 5 donne e 5 uomini. Tutti gli organismi dirigenti sono regolati dalla norma antidiscriminatoria: una strada che ha reso la CGIL un'organizzazione di donne e uomini e che è il frutto di una lunga stagione d'iniziativa delle donne della CGIL. Più complesso è parlare delle politiche. Quella delle pari opportunità è una stagione lunga che ha determinato risultati, e aperto anche nuove contraddizioni, e che adesso vive una stagione di istituzionalizzazione e di esaurimento. Limitarsi a determinare le "pari opportunità" significa, infatti, assumere una modalità che ha come riferimento il modello maschile inteso come schema neutro a cui riferirsi. Uno dei problemi che abbiamo è l'elaborazione di un punto di vista delle donne sul lavoro, in termini di qualità e caratteristiche, per uscire dalla pura ripetizione delle pari opportunità e per affrontare diversamente la condizione in cui versano. Per questo la sfida che l'intero paese deve saper affrontare è l'innalzamento del tasso di occupazione femminile. Sfida che appare ben lontana dall'essere vinta. Anche perché, se è riconosciuto il fatto che la crescita dell'occupazione femminile è una delle chiavi possibili per un nuovo sviluppo sostenibile, ciò comporta: ripensare le priorità delle infrastrutture e dei servizi del paese, significa riconoscere la funzione del welfare, vuol dire avere uno sguardo sulla società come prodotto di donne e uomini, cittadini e cittadine, di pari diritto. Persone compiute la cui diversità è un valore e non una diminuzione.