



MATERIALI PER IL CONGRESSO IL CONGRESSO DELL'UGUAGLIANZA

PREMESSA

Il XVIII congresso della CGIL e il XXVI della Fiom si tiene in un periodo di forti cambiamenti che impongono analisi, ricerca, apertura e coinvolgimento. La decisione di avere una fase preparatoria che prevede un confronto partecipato ed esteso è occasione importante per costruire la discussione nella Fiom e dare il proprio contributo alla discussione generale.

Il congresso deve servire a valorizzare già nella sua preparazione il ruolo delle/dei delegate/i oltre che delle/i iscritte/i. Un congresso non rituale in cui investire sulla maggiore partecipazione alla vita democratica della CGIL.

Le scelte fatte dalla Fiom, la sua elaborazione, le sue pratiche hanno contribuito a determinare un cambiamento anche nella Cgil, ponendo le premesse per un congresso unitario che riconosca la dialettica come ricerca continua della sintesi. La natura di sindacato generale e confederale è nella nostra storia ed è sempre stata il centro della nostra ricerca, contro ogni logica corporativa e nel tentativo di allargare la coalizione delle lavoratrici e dei lavoratori anche a chi ne è escluso a partire dalla condizione di vita e di lavoro dei migranti ancora oggi privati dello ius soli e del diritto di voto.

La Fiom nel pieno della crisi economica, sociale e politica del Paese ha scelto parole d'ordine chiare: l'apertura, il confronto, la contrattazione collettiva, la riunificazione della rappresentanza attraverso la democrazia. Con questi punti fermi dal 2008 in poi abbiamo affrontato il sistema delle imprese che aveva confermato la strada dei contratti separati. Il punto più grave di questa determinazione è stata la scelta compiuta nel 2011 dal più grande gruppo industriale del Paese, la Fiat, che ha deciso di uscire dal sistema delle relazioni sindacali e dal contratto nazionale e di privare i lavoratori della democrazia cancellando la libertà sindacale. Contemporaneamente, una parte delle imprese ha utilizzato la crisi per tentare di cancellare i diritti raggiunti con la contrattazione, attraverso la disdetta e la rimessa in discussione degli accordi e con il ricatto sul lavoro.

Le manifestazioni e gli scioperi (nazionali e territoriali), la contrattazione nei grandi gruppi e nei territori in difesa dell'occupazione e acquisitiva, la capacità dei delegati e dell'organizzazione nel suo complesso, hanno riaffermato in questi anni che il lavoro non è lavoro senza diritti a partire dalla salute e sicurezza dei lavoratori.

Cgil Cisl Uil hanno deciso di mettere al centro delle manifestazioni del Primo Maggio questo tema per far crescere nel paese la cultura della prevenzione e della salute nei luoghi di lavoro.

Questa importante scelta va preceduta e accompagnata da iniziative di mobilitazioni unitarie diffuse nei territori per contrastare la dilagante sottovalutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e per impedire che la ripresa produttiva in alcune aree e settori del paese si realizzi a scapito della vita stessa dei lavoratori.

La pratica contrattuale insieme alla partecipazione dei metalmeccanici alle mobilitazioni e la pratica democratica per la costruzione dei rapporti unitari, sono serviti alla riconquista del tavolo negoziale e poi del contratto nazionale dei metalmeccanici. A partire dallo scontro in FCA l'obiettivo è stato raggiunto anche perché la vertenza della Fiom è diventata una questione generale che ha interrogato il Paese sulla natura stessa della democrazia. Non a caso a quell'attacco alla democrazia, a partire dai posti di lavoro, la Fiom ha opposto "la via maestra" per la difesa e l'applicazione della Costituzione.

Dal decreto Sacconi al job act l'intervento legislativo ha profondamente devastato il quadro di riferimento della contrattazione e del diritto del lavoro: per la prima volta dagli anni '70 ci siamo trovati ad esercitare la nostra funzione senza le tutele fondamentali dello Statuto dei lavoratori, senza Ccnl

e senza un quadro di regole condivise nelle relazioni industriali. Abbiamo fatto i conti con la lettera della BCE sulle politiche di austerità, l'art.8, la riforma del sistema pensionistico, la cancellazione dell'art.18, la messa in discussione delle tutele a partire dalla riduzione delle coperture degli ammortizzatori sociali, gli interventi di decontribuzione sul salario, il Jobs Act. Provvedimenti che hanno minato le tutele individuali e collettive, lo stato sociale universalistico, frammentando ulteriormente i lavoratori e favorendo il proliferare dei contratti, con l'obiettivo dichiarato di "disintermediare" il lavoro in un processo di individualizzazione e solitudine anche per indebolirne la rappresentanza.

La deregolamentazione, la riduzione significativa della prevenzione e dei controlli, il numero crescente di infortuni e morti sul lavoro, l'abbassamento della soglia d'attenzione per lo sfruttamento del lavoro, la ricattabilità dei contratti precari e degli appalti, sono il segno più violento del peggioramento delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

In questo scenario di crisi e ristrutturazione del settore manifatturiero, in assenza di significative politiche pubbliche di investimento nei settori strategici, il congresso della CGIL è una tappa fondamentale per consolidare la strada intrapresa dalla Fiom di autonomia e indipendenza dal sistema dei partiti e dalle logiche che oggi dominano la politica. Il congresso è anche una occasione per rimettere al centro del dibattito pubblico il ruolo costituzionale del sindacato.

Quando diciamo che in questo paese c'è un problema democratico, partiamo dal fatto che c'è una crisi della rappresentanza politica ma anche di quella sociale, che non risparmia il sindacato confederale e di categoria.

Per questo motivo la crisi della sinistra storica e quella della rappresentanza diretta dei lavoratori nelle formazioni politiche ci riguarda.

Autonomia e indipendenza non significano indifferenza al sistema politico ed ai rischi che dalla sua crisi derivano anche per l'esercizio autonomo della rappresentanza e rappresentatività del sindacato, che pure ha profonde radici nelle condizioni materiali di vita e di lavoro delle persone.

I referendum per l'abolizione dei provvedimenti del governo in materia di lavoro e il sostegno al "no" per il referendum di modifica costituzionale, fino alla mobilitazione sulla legge di stabilità ed in particolare sulle pensioni sono stati passi decisivi verso la Cgil del futuro a cui è indispensabile dare forza e continuità.

Un congresso unitario è il risultato del riconoscimento di un percorso ma è anche una ricerca continua, con tutti i livelli dell'organizzazione di categoria e confederali, per "fare sindacato" con i lavoratori, i precari, i disoccupati, gli autonomi, rigenerando il senso dell'essere sindacato generale.

L'obiettivo è rafforzare i legami di solidarietà e allargare la coalizione a chi oggi ne è escluso, a partire dalla condizione dei migranti colpiti dagli effetti della Bossi Fini. Riunificare la contrattazione, la rappresentanza contro i processi di corporativizzazione, aziendalizzazione e individualizzazione, per impedire di cambiare la natura del sindacato.

La democrazia, il coinvolgimento delle delegate e dei delegati a partire dalle fasi preparatorie dei negoziati, un ruolo maggiore degli iscritti nella vita delle categorie e della confederazione, il vincolo del voto delle lavoratrici e dei lavoratori sulle piattaforme e sugli accordi, devono essere una reale pratica del cambiamento oltretutto il fondamento dell'unità sindacale. È inoltre maturo il tempo per la legge sulla rappresentanza, sostenuta dalla Fiom anche attraverso la presentazione di una proposta di legge di iniziativa popolare per dare piena applicazione all'art.39 della costituzione.

LA RICONQUISTA DEL CONTRATTO NAZIONALE DEI METALMECCANICI E LA CONTRATTAZIONE

La riconquista democratica del contratto nazionale dei metalmeccanici Federmeccanica Assisital e il rinnovo unitario degli altri contratti nazionali della categoria - in assenza di un modello contrattuale e in presenza di contratti separati e con l'uscita della Fiat dal contratto nazionale - ha salvaguardato i due livelli contrattuali, respinto la derogabilità dei minimi e affermato la validazione democratica degli accordi messi in discussione negli anni precedenti dalle intese da cui la Fiom è stata esclusa.

Il contratto nazionale dei metalmeccanici ha riaffermato un ruolo negoziale sull'organizzazione del lavoro, ha introdotto il diritto soggettivo alla formazione e affrontato in modo positivo il complesso tema del Welfare contrattuale.

Le linee guida sottoscritte da Cgil, Cisl e Uil con la Confindustria a seguito dei rinnovi contrattuali delle categorie a partire dai concreti rapporti di forza che si sono misurati, riaffermano l'autonomia contrattuale delle categorie e i due livelli di contrattazione, la centralità della misurazione della rappresentanza nelle relazioni industriali e contro il dumping contrattuale, affrontano per la prima volta il tema della rappresentanza delle imprese e la necessità di una regolazione legislativa in materia.

In questi anni di recessione e di crisi e in assenza di politiche industriali, abbiamo dovuto affrontare durissime ristrutturazioni e riorganizzazioni delle aziende e dei grandi gruppi, e ci siamo trovati di fronte alla messa in discussione dei livelli occupazionali e le conquiste normative e salariali.

La Fiom ha difeso il salario nel contratto nazionale e nella contrattazione di secondo livello: il mantenimento degli scatti di anzianità, l'inderogabilità della paga base, l'inquadramento non derogabile e la netta distinzione tra flexible benefit e aumenti contrattuali sono le linee guida approvate all'assemblea nazionale e realizzate nella contrattazione. **Ora l'obiettivo è l'aumento del salario reale.**

La Fiom conferma l'obiettivo di una defiscalizzazione degli aumenti del contratto nazionale per diminuire la pressione fiscale sul lavoro e per impedire che il carico fiscale gravi sui lavoratori che non hanno contrattazione di secondo livello.

Centrale nella riunificazione contrattuale è la scadenza del Contratto Collettivo Specifico di lavoro Fca-Cnh dove l'obiettivo da perseguire è l'adeguamento salariale e normativo al contratto nazionale di settore.

La riduzione generalizzata degli orari di lavoro deve essere al centro della nostra iniziativa in una fase in cui si pone un cambio di paradigma tecnologico. La riduzione delle ore di lavoro necessarie per produrre una pari quantità di beni, la digitalizzazione che interviene nei processi produttivi, pongono la questione di redistribuire la ricchezza prodotta fra capitale, finanza e lavoro, redistribuendo contemporaneamente il lavoro necessario. L'alternativa a questo è il crescere del divario fra tempi troppo pieni e tempi troppo vuoti, part time obbligatori che derogano orario e salario nazionale, determinando lavoro e pensioni povere. Riduzione generalizzata significa sia intervenire sull'orario contrattuale garantendo salario e contributi anche attraverso una legislazione di sostegno che oggi all'opposto favorisce il ricorso allo straordinario; riconoscere attraverso l'orario la faticosità dei turni e il maggiore utilizzo degli impianti; garantire il controllo condiviso dei tempi di connessione e il diritto alla disconnessione restituendo alla contrattazione gli orari di lavoro anche se a distanza.

Il cambiamento imposto dall'innovazione e le esigenze di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro hanno introdotto altri strumenti contrattuali: con il contratto nazionale la formazione è parte integrante dell'orario di lavoro; una flessibilità scelta dai lavoratori e non solo comandata dalle imprese così come previsto anche dall'accordo della IG Metall; la riduzione di orario anche per anticipare la pensione (con il sostegno legislativo e un utilizzo innovativo della banca ore, Cometa, flexible benefit).

Infine, l'applicazione corretta del contratto nazionale, a partire da nuovi istituti come le 24 ore di formazione diritto individuale, le normative su salute e sicurezza, e l'effettivo e qualificata erogazione dei flexible benefit, sono compiti fondamentali per la contrattazione di secondo livello e strumenti di nuova sindacalizzazione.

La Fiom ribadisce l'urgenza e l'assoluta priorità di un radicale cambiamento della legge Fornero che ha rappresentato e rappresenta una rottura sociale e generazionale senza precedenti tra lavoratori e pensionati. La priorità è di prendere l'iniziativa di mobilitazione dei lavoratori per sostenere un confronto con governo e parlamento.

La Fiom ritiene la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa strumenti negoziali, con i quali sviluppare l'iniziativa per il consolidamento del sistema pubblico, garantendone la trasparenza e l'efficacia.

In particolare, per la sanità va salvaguardato il carattere integrativo e di prevenzione, va sviluppata un'azione, anche negoziale, per il sostegno al sistema pubblico da affiancare alla rivendicazione dell'universalità del SSN.

Per quanto riguarda i fondi pensione contrattuali, va perseguita la strada di investimento delle risorse nell'economia reale del paese attraverso la costruzione di uno strumento finanziario ad hoc che garantisca il rendimento del risparmio previdenziale dei lavoratori e liberi risorse da investire soprattutto a sostegno di uno sviluppo "etico", legato alla crescita dell'occupazione, alla sostenibilità ambientale, allo sviluppo dei servizi alla persona.

Riconfermiamo la scelta fatta in Unionmeccanica di una bilateralità finalizzata unicamente alle prestazioni per i lavoratori della piccola e media impresa.

CONTRATTARE SEMPRE

La digitalizzazione che sostiene i processi di riorganizzazione e delocalizzazione delle imprese, ci pone in modo nuovo e dirompente una questione classica: **l'innovazione tecnologica non è mai neutra, ma risponde nelle sue applicazioni alla progettazione umana.** E chi la controlla dalle origini alla messa in pratica ha il potere di determinarne le conseguenze. L'innovazione può sostenere diverse traiettorie nelle trasformazioni della produzione, può essere progettata e gestita per determinare modelli innovativi

nell'organizzazione del lavoro e nel regime degli orari, valorizzare competenze e professionalità, accrescere la produttività da redistribuire con il salario, intervenire sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e per l'ambiente; ma anche all'opposto sostenere traiettorie di competitività delle imprese orientate alla riduzione dei costi, alla distruzione di posti di lavoro, alla polarizzazione delle competenze, alla crescita delle disuguaglianze. Quindi più si riesce a contrattare nella fase della progettazione, più si è in grado di orientare la digitalizzazione alle condizioni di lavoro. In questo senso partecipazione e codeterminazione sono strumenti e obiettivi tutti da conquistare oltre la retorica delle imprese. Contrattare l'innovazione alla fonte è un fatto strategico, ma lo è anche la necessità di contrattare gli effetti in tempi, modalità della prestazione e controllo diffuso, per non subirla come fatto oggettivo. Per questo, è importante invertire la rotta delle politiche industriali e investire in università e ricerca, in progettazione e in informazione preventiva e dei processi di innovazione confermando la capacità di mettere in campo, ove necessario, anche iniziative di contrasto quando non si rispettano le condizioni di lavoro. Perché se la tecnologia non è neutra, significa anche che è modificabile nella progettazione e negli effetti. A questo scopo, la Fiom intende approfondire nel percorso congressuale, a partire dalla contrattazione e dalle esperienze in corso, in 4 aree tematiche: innovazione tecnologica e valutazione preventiva degli impatti occupazionali, effetti sull'organizzazione del lavoro, sulle catene di fornitura, sulle competenze.

ALLARGARE RAPPRESENTANZA E CONTRATTAZIONE

La titolarità contrattuale deve essere usata per allargare e riunificare le condizioni di lavoro e la rappresentanza. La storia del Contratto nazionale dei metalmeccanici ha costruito il contratto unico, diversificato solo in ragione delle dimensioni e tipologie di impresa. E' storia di progressiva unione delle lavoratrici e dei lavoratori delle più tradizionali e delle nuove professionalità e produzioni generate dagli avanzamenti tecnici e tecnologici. Nel rispetto delle diverse modalità di erogazione della prestazione e delle diverse competenze "l'unione fa la forza". Il contratto nazionale dei metalmeccanici nel tempo ha riunificato, unico contratto per tutte le produzioni e per l'insieme delle figure professionali che concorrono a produrle, dalla siderurgia alla meccanica di base fino ai programmatori e agli informatici. E' storia quindi di ricerca degli elementi comuni della condizione e di risposte mirate alle diverse prestazioni. **L'obiettivo per il futuro è difendere questa idea di perimetro contrattuale dagli attacchi della frantumazione e trovare le forme necessarie per allargarla anche in ragione delle integrazioni fra settori rese possibili dalla digitalizzazione.**

Negli ultimi anni abbiamo assistito al proliferare di contratti, di rapporti di lavoro con titolarità diverse, che hanno accompagnato la precarizzazione dei rapporti di lavoro, la catena degli appalti, l'intreccio fra categorie e contratti nazionali di riferimento. Non ci può essere un semplice adattamento ai modelli organizzativi e perimetri contrattuali imposti dalle imprese, ma al contrario impedire che le aree contrattuali siano continuamente erosi dal proliferare di accordi "in dumping". Per aumentare il potere contrattuale di tutti e contrastare la frammentazione, è necessario costruire rivendicazioni condivise e intrecci di rappresentanza fra delegati anche con diverse titolarità di impresa e di categoria, per una contrattazione condivisa. Una Intercategorialità espressione della nostra confederalità nei siti e nelle filiere della produzione, che rifiuta la concorrenza fra lavoratrici e lavoratori e produce coalizione del lavoro lungo tutta la catena del valore per affrontare il comando delle imprese.

LE LAVORATRICI E I LAVORATORI TRA CRISI E INNOVAZIONE

Il consolidarsi della crisi in alcune aree del Paese ed in particolare nel Mezzogiorno e in alcuni settori, il processo di trasformazione, innovazione e riorganizzazione delle imprese e del suo ecosistema non hanno ancora terminato i propri effetti. Questo è anche il risultato di una scelta sulle privatizzazioni che ha depauperato il sistema industriale del Paese e aumentato il divario tra nord e sud riportando il paese indietro e alimentato il sistema degli appalti e subappalti.

Le chiusure con i conseguenti licenziamenti, i tentativi di avviare processi precari di reindustrializzazione, sono una parte degli effetti della ristrutturazione economica e finanziaria in atto. La decisione di multinazionali di acquisire e poi cessare le produzioni spesso è presa con l'obiettivo di ottenere maggiore e rapida redditività, non solo per l'obsolescenza delle produzioni. Proprio in fase di piena crisi e ci processi di delocalizzazione e trasformazione delle imprese in corso, i governi che si sono susseguiti hanno confermato una linea di riforme che hanno precarizzato le lavoratrici e i lavoratori e depotenziato gli strumenti di sostegno al reddito in permanenza di titolarità di rapporto di lavoro e in uscita. Sono stati individuati come fattore di competitività la svalorizzazione del lavoro e delle sue tutele, considerati alla stregua di un puro strumento di produzione e di costo. Si è aumentato in questo modo il rischio di povertà e si sono

deresponsabilizzate le imprese nella ricerca di soluzioni che la contrattazione degli ammortizzatori sociali comportava. Un esempio per tutti, la cancellazione della cassa per cessazione e fallimento che ha spezzato i vincoli sociali e industriali, con un risparmio per le imprese essendo tra l'altro stato reso conveniente il licenziamento e più oneroso al ricorso agli ammortizzatori. Questo stato delle cose ha negli ultimi anni reso quasi discrezionali gli interventi legislativi e amministrativi collegati a crisi di particolare rilevanza, generando ulteriori divisioni tra le persone. Paradossale in questo senso è la situazione dei lavoratori degli appalti, dimenticati nelle vertenze dei grandi gruppi. In altri casi gli ammortizzatori sono utilizzati dalle imprese come fattore di flessibilità del ciclo produttivo per aumentare la redditività ma impattando negativamente sul salario dei lavoratori.

Il mantenimento o la crescita dell'occupazione, il contenimento delle perdite salariali, l'equità, erano orientamenti originari di strumenti come i contratti di solidarietà espansivi e difensivi su cui bisogna tornare per potenziarli; la redistribuzione del lavoro con una piena contribuzione a sostanziale parità del salario, è uno strumento utile sia in caso di crisi che di implementazione dell'occupazione.

In particolare nel mezzogiorno la crisi non ha cessato di determinare i suoi effetti sul tessuto industriale e sull'occupazione.

Particolarmente penalizzante per intere aree del Paese è la condizione delle infrastrutture (rete viaria, ferroviaria, sistema portuale) e l'assenza della continuità territoriale per uomini e merci. Tale condizione non consente al sistema manifatturiero dell'export di produrre in condizioni di parità e di competitività. Per questa ragione sono necessari investimenti pubblici e privati per recuperare il gap che condanna al declino intere aree del Paese.

Ogni stabilimento che ha chiuso i cancelli ha colpito i giovani e insieme i lavoratori con una età troppo alta per la ricollocazione, ma senza i requisiti per il raggiungimento della pensione. A peggiorare la situazione, è stata cancellata la mobilità e sostituita con strumenti incomparabili per copertura temporale ed economica.

Per affrontare crisi e innovazione tecnologica avendo al centro l'occupazione servono investimenti pubblici e privati che favoriscano la trasformazione e insieme garantiscano il mantenimento e la crescita dell'occupazione. E' giusto finanziare gli investimenti in innovazione, ma è necessario che una parte delle risorse che tornano alle imprese dalla fiscalità generale producano effetti positivi per la riduzione e redistribuzione dell'orario, e che la fiscalità intervenga sui contributi impedendo il dilagare di part time involontari che falchiano salari e pensioni.

Fondamentale la formazione come strumento di politiche attive nei processi di innovazione e reindustrializzazione; solo con il Def del 2018, per effetto dell'iniziativa sindacale, si è introdotto un credito di imposta sulla formazione di cui le imprese possono godere in presenza di un accordo aziendale fra le parti.

Per gli alti tassi di inoccupazione a partire dai giovani e dalle donne, per la discontinuità indotta dalla precarietà, per la disoccupazione tecnologica e di lunga durata, è ormai indispensabile un reddito di dignità (o di garanzia) come strumento di politica attiva a carico della fiscalità generale che consenta l'accesso alla formazione, allo stato sociale, al lavoro e ai diritti di cittadinanza.

L'aver lasciato al privato e al solo mercato il ruolo di "regolatore" della domanda e offerta di lavoro ha generato una competizione senza precedenti tra le persone; l'assenza del collocamento pubblico ha corrotto il sistema di assunzione, spesso delegato alle agenzie interinali. Bisogna recuperare la funzione pubblica dell'accesso al lavoro, che garantisca pari dignità alle persone e tuteli i diversamente abili. Le sperimentazioni in corso nella contrattazione di secondo livello attraverso la costituzione di bacini di prelievo, criteri di assunzioni trasparenti in relazione con gli istituti pubblici di formazione media e universitaria vanno in questa direzione. Ulteriori strumenti sono la costituzione dei bacini sulla base dell'anzianità di presenza in azienda, contrattare limiti restrittivi alla percentuale di lavoratori in somministrazione, indennizzare i lavoratori che non dovessero essere confermati a tempo indeterminato. Anche in questo caso, la contrattazione di secondo livello è strumento fondamentale per riunificare il lavoro e i diritti nell'azienda e nel sito con i precari, la catena degli appalti, i lavoratori autonomi.

IL LAVORO NELLA GLOBALIZZAZIONE E IN EUROPA

La globalizzazione ha distribuito costi e benefici in termini profondamente diseguali. Uno degli effetti più drammatici è la migrazione di una umanità che fugge dalla guerra e dalle carestie. Non solo consolidando fratture fra nord e sud del mondo e/o fra paesi sviluppati e in via di sviluppo, ma anche trasversalmente fra economie e spazi di mercato comuni.

Le delocalizzazioni sono l'effetto delle politiche di competizione di interi sistemi Paese nell'area euromediterranea, dove i governi -spesso autoritari- usano risorse pubbliche, politiche antisindacali, bassi

salari e disponibilità del territorio senza tutele ambientali per le persone e la natura come fattori competitivi verso il basso. In questo quadro avanzano politiche neonazionaliste in Europa e politiche protezioniste degli Stati Uniti. I paventati dazi USA su acciaio e auto, sono solo l'ultimo atto, ma la Brexit avrebbe dovuto permettere una analisi più approfondita. La globalizzazione dei mercati e la finanziarizzazione dell'economia, non sono state messe in discussione dal movimento "no global" o da quello sindacale, ma da una radicale svolta a destra, in cui i lavoratori sono stati posti in competizione tra di loro sotto la bandiera di un Paese o di una impresa.

L'industria italiana e quella metalmeccanica in particolare, con il calo della produzione e la perdita di asset strategici, ha conosciuto una caduta degli investimenti più forte che del resto d'Europa. La mancanza di visione di politica industriale e di sistema pone oggi con urgenza il tema di un forte intervento pubblico nella produzione e nella ricerca che faccia anche da volano e determini vincoli per la ripresa degli investimenti privati.

In Europa le politiche di austerità e la concentrazione del potere finanziario ed economico nella BCE e nelle linee di indirizzo della Commissione hanno generato una frattura profonda nelle società. La ripresa dei nazionalismi e del cosiddetto "sovranoismo" sono frutto della riduzione, in particolare nei Paesi del sud, dei diritti sociali e del lavoro. L'autosufficienza del sistema politico, ma anche l'incapacità del sindacato di andare oltre i confini storici del sindacato nazionale, non hanno generato alcun confronto e conflitto democratico capace di far vivere lo spazio europeo come uno spazio proprio dei lavoratori. **Il dialogo sociale europeo è rimasto muto dinnanzi alla crisi verticale del potere contrattuale dei lavoratori e dei cittadini:** l'obbligo alla privatizzazione del sistema pubblico, la deregolamentazione del mercato del lavoro, le riforme del sistema pensionistico e dello stato sociale, sono solo alcune delle politiche che hanno impattato dall'alto verso il basso. La costruzione del sindacato democratico europeo, può servire ad aprire un confronto sulla condivisione della titolarità contrattuale su alcune materie. In assenza di questo spazio di discussione il sindacato rischia di essere schiacciato a una dimensione aziendalista e/o nazionalista, anche data la sproporzione dei rapporti di forza con la controparte. In Europa l'obiettivo delle politiche sindacali deve essere di superare il dumping dentro la comunità e con il mercato globale. Questo ha bisogno di una reale democratizzazione del sindacato, di definire ambiti di approfondimento dell'obbligo informativo e conseguentemente contrattuale sulle scelte industriali e occupazionali transnazionali, di porsi l'obiettivo di un allineamento della paga base nell'industria e dei sistemi fiscali e pensionistici per il lavoro dipendente.

IL CONGRESSO DELL'UGUAGLIANZA

Mai come ora si pone il tema dell'uguaglianza e della riunificazione della rappresentanza. Uguaglianza assume significato proprio per le enormi e molteplici disuguaglianze che l'azione collettiva deve avere l'obiettivo di risolvere; uguaglianza significa valorizzazione e rispetto delle differenze a partire da quella di genere, che attraversano e compongono il mondo del lavoro. Uguaglianza significa ricerca degli elementi di convergenza e delle condizioni di libertà personale e collettiva da conquistare.

Per il sindacato confederale ciò non può prescindere dal vincolo di rappresentanza con gli iscritti e i lavoratori, attraverso la pratica sempre più larga di una nostra importante caratteristica: l'esercizio ed il ricorso a forme e strumenti di democrazia diretta per un coinvolgimento sempre più largo dei lavoratori, degli iscritti e dei delegati sull'insieme degli aspetti della vita della nostra organizzazione.

Altra questione centrale è le modalità di espressione della confederalità attraverso le categorie e nell'intreccio intercategoriale nei luoghi di lavoro, e nella valorizzazione della funzione delle Camere del Lavoro come luogo in grado di produrre valore aggiunto alla confederalità nella relazione dentro e fuori i luoghi di lavoro.

E' anche necessario mettere a tema la relazione fra tutela individuale e collettiva come parti integranti e connesse del nostro agire, che sostengano i lavoratori nelle diverse fasi e situazioni del loro percorso lavorativo e della loro vita.

Di fronte all'attacco ai diritti nel lavoro e allo stato sociale, è necessario rispondere con il confronto, ma anche con la mobilitazione e l'esercizio democratico del conflitto. Non si può quindi prescindere dalla necessità di stringere i legami della coalizione delle lavoratrici e dei lavoratori e allargare le alleanze oltre il lavoro dipendente.