

RELAZIONE CDO 26/06/2015

Care compagne/e,

svolgiamo oggi la nostra conferenza di organizzazione territoriale che dovrà dare il suo contributo, mi auguro autorevole ed ascoltato, alla conferenza nazionale che si svolgerà il 17 e 18 settembre prossimi.

E' una conferenza di organizzazione da tempo sollecitata e richiesta, carica di aspettative, come richiesto e sollecitato è il bisogno di cambiamento che si sente nell'organizzazione e che reclama con forza il gruppo dirigente allargato.

Tuttavia ci dobbiamo interrogare su come siamo arrivati a svolgere questa conferenza se un pezzo significativo del nostro gruppo dirigente sente e vive questi appuntamenti come un continuo congresso senza fine o come un'opportunità mancata, se non come una discussione che forse era meglio non fare.

Ci dobbiamo interrogare perché un appuntamento come questo poteva e doveva essere anzitutto un'occasione per comunicare anche fuori da noi la capacità del più grande soggetto di rappresentanza italiano di sapersi misurare e di saper scegliere come meglio interpretare nella propria iniziativa, politica ed organizzativa, i profondi cambiamenti nella condizione del lavoro e nella società.

Cambiamenti che sappiamo non possiamo essere contrastare esclusivamente a livello nazionale.

Quanto sta accadendo anche in queste ore fra la Grecia e la Troika rende evidente quanto l'Europa si stia allontanando dal suo popolo e abbia smarrito le ragioni del suo fondamento, il modello sociale europeo.

Allo stesso modo la gestione della questione legata all'immigrazione, nonostante il compromesso raggiunto nella notte, rende chiara una regressione dai valori dell'eguaglianza, la solidarietà.

Per queste ragioni non è rinviabile una ripresa dell'azione del sindacato europeo contro l'austerità e a favore della crescita.

“ anche il Sindacato deve cambiare “ è una delle frasi che ci sentiamo ripetere più spesso, anzitutto dai nostri detrattori e dalle nostre controparti, che non esitano a

definirci conservatori e retrogradi, quelli che formulano richieste che non sono più idonee ai tempi attuali, come ci ha detto il presidente di Confindustria nella sua recente assemblea annuale tenutasi in questa stessa sala pochi giorni fa (in chiaro riferimento alle iniziative ed agli scioperi aziendali e territoriali a contrasto del job act).

Abbiamo risposto al presidente di Confindustria che se la modernità è quella dei licenziamenti facili, del controllo a distanza dei lavoratori, della semplificazione a danno della legalità, essere inattuali è una virtù.

Con le norme sul controllo a distanza ancora una volta si rende evidente, nei decreti attuativi del job act, un problema di dignità, di strapotere aziendale e di estrema ricattabilità dei lavoratori.

Penso che, insieme al contrasto che stiamo agendo nella contrattazione aziendale, debba riprendere un'iniziativa a carattere generale che riporti al centro dell'attenzione pubblica la negatività di questi provvedimenti, inutili per la ripresa della competitività delle imprese o per la creazione di nuova occupazione, dannosi e punitivi per i lavoratori.

Aldilà delle affermazioni dei nostri detrattori, di certo la necessità di cambiamento è sentita con forza ed urgenza dalla nostra gente.

Noi abbiamo bisogno di costruire il cambiamento, di autoriformarci per rispondere ad una crisi della rappresentanza che certo non riguarda solo noi e che sentiamo come una delle grandi questioni di questo tempo.

Quando abbiamo deciso a Congresso che entro il 2015 avremmo fatto la CdiO si è generato su questo appuntamento una grande aspettativa.

Tutti vogliamo cambiare, ma quando ci misuriamo sul come cambiare si moltiplicano i distinguo, le difficoltà, le differenze funzionali e territoriali.

Scegliere di cambiare significa quindi misurarsi tutti con delle difficoltà.

Ho detto spesso nei Comitati Direttivi a cui ho partecipato che se ci chiudessimo in 50 in una stanza e ognuno di noi dovesse indicare le sue priorità per il cambiamento ci accorgeremmo di avere priorità diverse, probabilmente tutte corrette.

Trovare le sintesi presuppone capacità di ascolto e di collaborazione che non sempre dimostriamo di avere.

Siamo poi indubbiamente molto attrezzati a soffermarci sui limiti e sulle mancanze della nostra discussione, ad individuare i problemi (che per inciso senza dubbio abbiamo).

Siamo meno attrezzati a ragionare delle opportunità, dei terreni di lavoro possibili e delle qualità da sviluppare, magari anche dei pregi che abbiamo come organizzazione.

Sarebbe sbagliato fare una discussione solo sui nostri difetti, senza mettere a valore anche le esperienze innovative e le idee che da territori come il nostro possono contribuire al cambiamento.

Molti non vedono in questa CdiO un momento rilevante per la CGIL.

Certo non sarà una CdiO a salvare i posti di lavoro o a risolvere le contraddizioni poste dalla crisi: i posti di lavoro li possiamo salvare grazie all'unità dei lavoratori e alle azioni messe in campo dalle categorie e nei territori.

Ma altrettanto certamente le azioni che mettiamo in campo sono indissolubilmente legate anche allo stato economico ed organizzativo della CGIL.

Abbiamo passato molte di queste settimane a discutere di quello che non c'è in questa CdiO.

Che non c'è, occorre onestamente dire, per scelta esplicita, consapevole e condivisa, quando all'inizio del percorso abbiamo deciso che temi come quello del regolamento, della 460, del costo tessera, delle canalizzazioni, stessero fuori dalla discussione e fossero affrontati successivamente.

Abbiamo deciso di discutere di poche questioni.

Ma questioni strategiche che abbiano un orizzonte lungo, che progettino il futuro, e che ci mettano in condizione di assumere decisioni da rendere esecutive, evitando di produrre documenti chilometrici a cui però non seguono indicazioni applicative coerenti, come successo nell'ultima CdiO che dopo 8 anni ancora non ha visto deliberare tutte le strutture sulle decisioni assunte.

Tuttavia rimane l'urgenza di affrontare il tema delle risorse, al più presto, in un percorso democratico largo e trasparente.

Lo dobbiamo fare non solo per la contrazione di risorse disponibili con la quale ci misuriamo ma per rendere trasparente, condiviso ed efficace il loro utilizzo.

L'assenza di questi temi è vissuta nel territorio come una mancanza.

E rischia di essere interpretata come la mancata volontà di modificarsi davvero, specie nei livelli più alti dell'organizzazione.

Per chi come me ha seguito il percorso di costruzione dei testi di questa conferenza è evidente che questa lettura non è corretta. Per certi aspetti, come ho detto più volte, alcuni dei contenuti proposti all'avvio della discussione dalla Segreteria Nazionale erano più avanzati degli esiti finali.

Credo in ogni caso indispensabile che i cambiamenti riguardino, in modo rilevante, anche il livello nazionale.

Come Cgil di Modena siamo da tempo impegnati dentro la discussione sui bilanci, confederali e di categoria, a condividere con il gruppo dirigente allargato le sfide e le contraddizioni di questi tempi.

Rappresentiamo oltre 130.000 iscritti tra attivi e pensionati (il 52%) e fra gli attivi gli ultimi anni ci consegnano un fortissimo incremento di deleghe da disoccupazione.

Tra le sfide e le contraddizioni con cui misurarci ci sono il mutamento radicale nel come ci si avvicina al sindacato, le aspettative che si determinano con l'iscrizione (cosa ho in cambio se mi iscrivo), le complessità crescenti nelle aree di tutela.

Ma anche il confronto con il mercato (i 730 a 20 euro...) il rapporto fra iscritti e non iscritti, l'equilibrio delle risorse dentro un bilancio in cui la solidarietà fra le strutture è un patto da rinnovare continuamente, i cambiamenti nella militanza.

Questioni che tra le altre cose chiamano la necessità di allargare con lo straordinario patrimonio di delegati ed attivisti la nostra capacità di leggere i bisogni, intercettarli e dare risposte.

Noi siamo intervenuti in questi anni ad esempio tramite la formazione di Prometeo. Offrire strumenti e conoscenza ai nostri delegati sulle pratiche della tutela individuale

è uno dei modi, insieme all'attività politica, con cui costruiamo la nostra credibilità.

La nostra esperienza territoriale mi fa quindi dire che se vogliamo, se progettiamo, se innoviamo, noi abbiamo molti spazi e possibilità: per questo è strategico dare applicazione ad uno degli obiettivi dichiarati nel documento della CdiO, quello dello spostamento delle risorse verso il territorio, verso i luoghi di lavoro, dando più forza e centralità alle CdL.

Il principio è molto chiaro, la sua attuazione meno: dove e come tagliare? Come decidiamo le funzioni e gli organici a sostegno di quelle funzioni? Come semplifichiamo, riducendo i livelli congressuali, le nostre strutture e i nostri livelli decisionali? Quali sono i criteri flessibili ma omogenei che garantiscano l'equilibrio delle strutture nei territori?

Abbiamo misurato nel ragionare di come attuare questo spostamento molte tensioni e a volte contrasti fra le categorie e la confederazione.

L'esatto contrario di quello che invece dovremmo provare a fare.

Noi pensiamo che questa organizzazione debba avere più coraggio su questi aspetti e, lo chiederemo anche con un emendamento, crediamo che le discussioni che seguiranno questa CdiO e che sono state anticipate anche da importanti delibere del CD nazionale sulle strutture in difficoltà economica e sulle politiche di accentramento di determinate funzioni (penso al tema del futuro delle società fiscali) meritino un ampio coinvolgimento dei territori.

Dobbiamo impegnare questa organizzazione a condividere le buone pratiche e a dotarsi di momenti di verifica ed analisi delle decisioni e dei cambiamenti assunti, a ragionare dei mutamenti che avvengono fuori da noi e degli effetti che potranno determinare (penso alle scelte organizzative di CISL e UIL), dobbiamo impegnarci a vivere la dinamica della relazione fra le strutture con equilibrio e non per antagonismo.

Anche questo tipo di impegni può essere utile a ridurre una distanza che si percepisce fra le periferie ed il centro, quest'ultimo vissuto spesso a torto o a ragione come distante e poco efficiente.

La scelta di non svolgere le conferenze nei livelli regionale e di categoria ma di svolgerle nelle CdiO territoriali e poi in quella nazionale è una novità non banale nel percorso scelto.

Penso che la ragione non stia solo nei tempi più ristretti della discussione (entro giugno nei territori, a settembre quella nazionale), ma nella volontà pratica di mettere al centro le CdL.

Significa individuare nel territorio, nei luoghi di lavoro, il luogo da dove ripartire, dove partecipare e dove rafforzare la nostra azione, anche rilanciando il piano per il lavoro.

Riconnettere nel territorio categorie, confederazione, aree della tutela individuale significa rafforzare il principio di confederalità nell'affrontare effetti che la crisi e le scelte economiche sbagliate degli ultimi anni ci consegnano.

Ma per far funzionare la spinta territoriale serve una forte connessione con la strategia politica nazionale dell'organizzazione.

Quindi non è retorico sottolineare la rilevanza di questa conferenza di organizzazione. Molti degli attacchi e delle sconfitte subite in questi anni (tagli ai distacchi, cambiamenti nelle aree di tutela, nell'INCA e nelle società fiscali... ma anche i cambiamenti all'INPS) influenzano non solo la nostra condizione economica ma la nostra capacità di dare risposte come accade in queste ore per la difficile gestione delle pratiche di cittadinanza in assenza di convenzione fra Ministero dell'Interno e Patronati.

La compressione dei diritti di questi ultimi anni, unitamente al dramma dell'assenza di opportunità di lavoro, ha avuto effetti dirompenti sulle persone, sui singoli, moltiplicando il disagio sociale e riducendo gli spazi di reale esigibilità degli stessi.

Anche la fatica di chi lavora in CGIL, così come di tanti delegati sindacali di tanti attivisti nel misurarsi ogni giorno con il disagio crescente delle persone è una questione forse poco affrontata ma assai rilevante dell'azione sindacale di questi anni. Nel congresso dello scorso anno abbiamo individuato correttamente i terreni su cui agire l'azione sindacale:

- la necessità di difendere il lavoro, individuando nella contrattazione la condizione imprescindibile per rafforzare il ruolo negoziale e di soggetto confederale e generale della CGIL, nei luoghi di lavoro e nel territorio.

- praticare una contrattazione fondata sull'inclusione, cioè sulla possibilità che tutti i soggetti del mondo del lavoro possano avere diritti e opportunità di crescita sociale e civile; sui diritti di genere; su una contrattazione sociale e territoriale quale luogo di relazione fondamentale tra diritti del lavoro e di cittadinanza e di lotta alla povertà e all'esclusione sociale.

- la necessità di impegnare l'organizzazione su un'iniziativa vertenziale sugli appalti, affermando la necessità di contrattare a partire dalle figure più deboli del mercato del lavoro

- il recupero dell'azione unitaria con Cisl e Uil, a partire dai temi delle pensioni (ieri passaggio importante delle OOSS Pensionati con la Presidente della Camera) del fisco, come uno degli assi strategici per rafforzare la possibilità di riunificazione del mondo del lavoro.

Dal Congresso ad oggi sono successe molte cose (il voto alle elezioni europee e la crescita del consenso del Governo Renzi anche con il provvedimento degli 80 euro, il job act e la legge di stabilità ed il tratto delle politiche economiche e lavoristiche in continuità con le scelte dell'austerità europea e che hanno reso esplicita la scelta del governo di stare solo dalla parte delle imprese, le manifestazioni di autunno e lo sciopero generale con la UIL, la raccolta firme sugli appalti, la riforma della scuola e la grande mobilitazione che sta continuando in queste ore, le elezioni regionali e comunali in cui il forte dato dell'astensione e l'ascesa della lega rendono evidente l'assenza della prospettiva di un forte progetto della sinistra per uscire dalla crisi).

Tutto questo mentre misuriamo la continuità degli effetti di una crisi che non è più solo tale, che produce nuove fratture sociali, che ha alimentato la crisi di rappresentanza dei soggetti sociali e politici e che ha indebolito i legami democratici e l'interesse dei cittadini per la cosa pubblica.

Tutto questo deve impegnarci, anche dal punto di vista organizzativo, a sostenere gli

impegni e le sfide che ci si prospettano e che abbiamo, in continuità con quelle mobilitazioni, assunto, anche riprendendo con maggior forza e maggiore visibilità un'azione generale a contrasto di scelte e leggi che consideriamo sbagliate.

Una strategia fatta di molte azioni che dobbiamo essere capaci di mettere in un disegno complessivo: difesa e riconquista dei CCNL (sentenza della consulta su PI non lascia più alibi e ora dobbiamo pretendere la riapertura del confronto con il Governo, convocazione assemblee unitarie nazionali 1 2 3 luglio), contrasto al Job act nella contrattazione, rilancio proposte cambiamento su fisco e pensioni, il nuovo statuto delle lavoratrici e dei lavoratori sostenuto anche da eventuali referendum abrogativi con una consultazione straordinaria degli iscritti.

Sul nuovo Statuto e sul tema delle pensioni mi permetto un passaggio in più.

Pensioni e Nuovo Statuto saranno per noi due questioni fondamentali sul terreno della riconquista di diritti e per la credibilità della forza della nostra azione.

La sentenza della consulta sulle pensioni ha riportato al centro dell'attenzione e anche dell'azione (insufficiente) del Governo un tema sul quale non è accettabile l'assenza di una ripresa di mobilitazione che sostenga le richieste unitarie di modifica di una Legge, la Fornero, i cui guasti e le cui ingiustizie sono sotto gli occhi di tutti.

Dovremmo evitare che un eventuale intervento del Governo sulla flessibilità in uscita ci colga di sorpresa...

Il 20 maggio scorso abbiamo fatto una iniziativa sullo Statuto: chi c'era ricorda la commozione di Mauro Cucconi nel ricordare le lotte fatte prima e per conquistare lo statuto e la sua fiducia nella possibilità di affermare nuovi diritti universalmente riconosciuti, chi c'era ricorda i dubbi e le incertezze e la determinazione di Elena, ancora studentessa.

Affermare in questo Paese l'idea della necessità di un Nuovo Statuto (operazione ambiziosa che non si limita a voler ripristinare le parti sottratte dall'intervento legislativo) è una grande sfida. Dovremo parlare non solo a noi ma fuori di noi, allargando il consenso sulle nostre proposte .

I terreni di lavoro e di cambiamento (anche limitato ad alcuni temi, ma visibile e

duraturo) proposti nel documento devono metterci in condizione di affrontare una fase che spesso definiamo inedita, in cui si è spezzata una modalità di relazioni fondata per anni su alcuni equilibri: fra rappresentanza sociale, rappresentanza partitica e le istituzioni.

Oggi i partiti esplicano sempre di più la loro funzione nel momento elettorale, il modello delegato e parlamentare perde consenso, prevale l'idea dell'efficienza, della rottamazione ma senza sapere verso cosa, si afferma l'idea del rapporto diretto fra chi governa e il popolo, si comprime lo spazio della rappresentanza sociale aumentando il rischio di corporativizzazione delle nostre azioni, la centralità dell'impresa è il filo conduttore della maggior parte dei provvedimenti economici e sociali.

Per questo dobbiamo ragionare di come innovare la nostra capacità di essere soggetti contrattuali riconosciuti e forti, di come leggiamo e interpretiamo i nuovi bisogni affrontando una crisi della rappresentanza che è dettata in primo luogo dall'assenza del lavoro, dalla sua frantumazione, dalla fetta ampia di lavoratori che non ricevono risposte alla loro condizione dal sindacato, dall'insufficienza dei nostri strumenti tradizionali, anche di linguaggio, di comunicazione.

Io penso che la crisi della nostra rappresentanza non sia uguale a quelli di altri soggetti: implica ragionare di come un soggetto come la Cgil sta in un contesto in cui domina l'idea della privatizzazione del lavoro che viene trattato come un problema del singolo individuo, e non come questione sociale e collettiva, della sua remotizzazione (utilizzando un'espressione che trovo molto efficace del professor Tavilla a iniziativa sulla costituzione promossa qualche giorno fa dallo Spi).

Di come la Cgil ragiona di questo essendo ancora con la pancia nella crisi, schiacciati spesso nella sola condizione di difesa, condizione in cui non è facile avere uno sguardo lungo.

Siamo forti e visibili nell'azione di contrasto e di difesa, siamo riconosciuti e forti dove siamo presenti nei luoghi di lavoro, come dimostrato nelle elezioni delle RSU.

Sull'azione generale e confederale, quella che più di altre ci può far ricomporre le tante frantumazioni scontiamo difficoltà nel rapporto unitario e registriamo che il

Governo considera un valore e una nota di merito il non coinvolgimento delle OO.SS. La mobilitazione contro il DDL scuola può essere tuttavia un esempio da valorizzare, che ci dice che è possibile contrastare la strategia volta a ridurre gli spazi d'intermediazione sociale, quando il contrasto unisce non solo il mondo del lavoro ma la società più in generale: anche su questa forza dovrà e potrà contare la protesta che di certo non si potrà fermare di fronte all'arroganza della fiducia posta dal Governo.

La fase, anche per impedire che la politica invada il terreno dell'azione sindacale su temi quali la rappresentanza e la definizione del salario minimo legale, impone il tentativo di provare a recuperare ove possibile terreni di una nuova azione unitaria con CISL e UIL; terreni che sappiamo essere, specie con la CISL, molto complessi.

Azione unitaria che penso non ha nulla a che vedere con gli anni 70, che non torneranno, ma una nuova unità che parta dal basso.

Per costruirla certo occorre dire alla Segretaria della CISL che non è certo la Fiom l'ostacolo: certo anche la FIOM deve cambiare (magari evitando di pensare di essere da sola rappresentativa di tutto il mondo del lavoro), ma altrettanto certamente la Furlan deve sapere che l'esclusione del sindacato più rappresentativo dalla contrattazione nazionale non è avvenuta casualmente ed è responsabilità di Confindustria in primis e anche di FIM e UILM.

Allora forse agire una nuova unità sindacale parte in primo luogo dal rispettare la democrazia nei luoghi di lavoro accettando, tutti, le decisioni di lavoratrici e lavoratori.

Innovare e rafforzare la nostra capacità di contrattare, quindi è la chiave per affrontare il futuro.

Per questo penso che il capitolo sulla contrattazione inclusiva sia il cuore del documento.

Non può che esserne l'anima perché la contrattazione è la nostra anima.

Certo per noi il tema rimane quello della difesa e della riconquista del CCNL, della riduzione del numero dei contratti (oggi l'eccessiva frammentazione della

rappresentanza rende più forte il sistema delle imprese), della necessità di dare corso alla definitiva applicazione del TU e di come contrastiamo i tentativi d'indebolimento della contrattazione collettiva.

Uno degli interrogativi che ci siamo posti più spesso è: “ in assenza di un modello contrattuale come possiamo capire come ci organizziamo ?”

È un tema vero, ma ciò che non possiamo fare è stare fermi, in attesa che quel percorso si concretizzi e sapendo che le spinte sono diverse, contrapposte e che abbiamo comunque bisogno, anche per recuperare autorevolezza negoziale, di sperimentare l'allargamento della nostra capacità di rappresentanza.

E quindi abbiamo anche bisogno di sperimentare modalità nuove e originali, superando limiti che abbiamo avuto quando abbiamo pensato che bastasse il contrasto legislativo.

Ciò che abbiamo deciso, io credo giustamente, di mettere al centro di questa discussione, mantenendo la priorità di azione sui temi appena richiamati e non confliggendo con essi, è come rispondiamo al fatto che cresce il numero di coloro che non sono tutelati da un CCNL.

E questo è tema di tutti, di quelli non tutelati ma anche di quelli tutelati che vedono indebolire la loro forza.

Come contrattiamo, quali rivendicazioni comuni, quali forme nuove di presenza organizzata nei luoghi complessi del lavoro, quali esperienze di rivendicazione nei siti, quale intervento integrato nel sistema degli appalti sono punti non banali nella nostra idea di cambiamento.

Non sono temi nuovi nella nostra discussione.

Il documento politico conclusivo della CdiO di Modena di 7 anni fa in un passaggio così recitava:

Si pone quindi il tema della titolarità della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ai quali vengono applicati diversi CCNL, all'interno di un unico sito produttivo. Ruolo della rappresentanza ma anche titolarità contrattuale che attraverso un confronto fra la confederazione, il dialogo costruttivo con e tra le categorie e successivamente nel rapporto unitario con CISL e UIL, individui i siti o le filiere e le modalità operative, che in una logica di sistema, valorizzino le

diverse funzioni e allo stesso tempo le integrino per rispondere ai bisogni dei lavoratori.

Quindi o 7 anni fa avevamo anticipato i contenuti della nostra discussione odierna o, più probabilmente, da tempo discutiamo senza concretizzare l'obiettivo.

Anche nell'iniziativa sugli appalti fatta a febbraio, dentro al percorso di iniziative per la raccolta firme, abbiamo affrontato il tema.

Riprenderei, mi scuserete, un passaggio della relazione che feci quel giorno.

Spesso, troppo spesso, non siamo stati in grado di includere questi lavoratori nei processi di rivendicazione, di coordinare le singole specificità per offrire una tutela collettiva. A volte abbiamo preferito “ scaricare “ in modo indifferente sull'ultima fase della catena le tante contraddizioni che il mondo del lavoro sempre più frammentato ci consegna.

Abbiamo responsabilità che dobbiamo superare con una nuova capacità e pratica inclusiva; di certo sappiamo che la strada non è impoverire ogni giorno di più quelli che stanno un po' meglio; di certo la strada per la competizione non è togliere la contrattazione aziendale a chi ce l'ha a fronte dei tanti che non ce l'hanno, non è togliere un diritto acquisito perché esistono i contratti pirata ...

il tema è includere, anzitutto nella copertura del CCNL tutti quelli che ne sono sprovvisti, allargare le tutele, garantire a loro rappresentanza e possibilità di contare per decidere sulle loro condizioni. Parliamo dei lavoratori in appalto, delle collaborazioni a progetto, delle partite Iva..... Per far questo serve leggere le nuove filiere, i nuovi cicli produttivi forse con occhio diverso da quello che usavamo qualche anno fa, serve conoscere e saper interpretare e leggere le trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro.

E' un lavoro che richiede uno sforzo di cambiamento nell'attività sindacale, spesso anche dal punto di vista organizzativo, mettere in rete e non in competizione le diverse rappresentanze, riguadagnare o conquistare la fiducia di chi non vede nel sindacato un soggetto di cambiamento per le proprie condizioni.

Questa è indubbiamente una delle chiavi anche per rapportarci con la generazione disillusa, quella al 40% di disoccupazione, quella che non ci crede più se parliamo solo della loro condizione, quella che ci chiede di occuparci della loro condizione, per avere risposte.

In questi anni qualche passo a Modena lo abbiamo provato a fare, con un buon livello di collaborazione fra le categorie e, ad esempio, con il progetto di formazione

Spartaco.

La nostra struttura deve andare orgogliosa di quel progetto, non perché sia perfetto, anzi noi dovremo ragionare di come fare qualche passo in avanti per rendere quell'esperienza formativa ancora più utile a rafforzare la nostra capacità contrattuale.

Ne dobbiamo andare orgogliosi perché dire riunificazione del mondo del lavoro è un'espressione bellissima, ma praticarla, nelle differenze, nelle distanze di condizione, nella non conoscenza dei processi è altra cosa.

Forse oggi abbiamo qualche strumento in più grazie a questo investimento e forse qualche risultato è dovuto anche a una crescita di sensibilità su questi aspetti. Esempi possono essere le vertenze in Bosch, il lavoro fatto in Marazzi, in GSI...

Quando parliamo di coordinamento confederale, mantenendo la titolarità negoziale delle categorie, possiamo provare a praticare qualche altra sperimentazione nelle nostre zone, a partire da quelle colpite dal terremoto, dove c'è necessità di rafforzare con un'azione condivisa l'azione di categorie come la Filt o il Nidil su punti di presidio strategici come quelli delle esternalizzazioni e delle terziarizzazioni.

Uno degli ambiti nei quali dovremmo provare ad investire è quello dell'agro industria, dove le denunce alle Coop spurie da sole non bastano e dove la ricattabilità dei lavoratori è un punto con cui dobbiamo fare i conti.

Vicenda Inalca

Sono solo alcuni degli esempi possibili... ci sono i centri commerciali, gli ospedali...

Ecco noi su questo dobbiamo e possiamo essere protagonisti anche nella relazione con il livello nazionale che ci deve aiutare a mettere in rete le buone pratiche, se le consideriamo tali, a farcene conoscere altre, a sostenere gli investimenti che vanno in questa direzione.

Anche sulla contrattazione sociale siamo chiamati ad un salto di qualità e di corresponsabilizzazione, perché è aspetto determinante per le condizioni di vita e per la reale tutela del reddito di lavoratori e pensionati, a maggior ragione a fronte dei cambiamenti sociali e demografici e del continuo restringimento ed impoverimento

della spesa pubblica.

I problemi aperti che misuriamo sono anche in questo caso non nuovi: va praticato il pieno coinvolgimento di tutte le categorie, nella partecipazione e validazione democratica dei passaggi, ma anche nella costruzione delle piattaforme e va migliorata la nostra capacità di comunicare non solo i limiti dell'azione pubblica, ma anche i risultati della nostra azione in rapporto alle istituzioni locali.

Il lavoro e le azioni che abbiamo prodotto (penso al patto per crescita, ai protocolli nei distretti sulle relazioni sindacali, verbali sulle scelte bilancio) sono state in alcuni casi importanti.

Da un lato in molti casi abbiamo mantenuto un sistema di confronto e di relazioni che non è stato travolto dall'idea renziana di autosufficienza e di disprezzo del ruolo delle organizzazioni, dall'altro siamo riusciti pur in un'azione più di difesa che non di conquista a salvaguardare importanti presidi del welfare territoriale che significa aver presidiato la qualità del lavoro, le condizioni economiche e sociali oltre che la qualità democratica del vivere in comunità.

Sono temi che non solo non possono rimanere proprietà dei gruppi dirigenti, ma che devono vedere la partecipazione attiva dei lavoratori e delle lavoratrici alla costruzione delle piattaforme.

Per questo l'altro tema fondamentale della nostra discussione non può che essere quello sulla democrazia e partecipazione.

Il tema principale con il quale ci confrontiamo non è certo quello di come vengono eletti i segretari generali, ma quello di allargare gli ambiti di partecipazione e di decisione dei nostri delegati, iscritti e attivisti, valorizzando, in coerenza con il TU, il loro ruolo.

L'obiettivo della proposta che ci diamo è quello di allargare la nostra democrazia organizzata, senza cedere a semplificazioni, ma allargando la nostra capacità di direzione collettiva.

E provando a farlo tenendo conto di situazioni molto differenti sia sull'agibilità dei delegati nei differenti settori e comparti, sia sul rapporto fra delegati ed iscritti alla

nostra organizzazione.

Forse l'assemblea generale non è la soluzione che risolve tutti i nostri problemi ma certamente è un punto di avanzamento molto significativo, rispetto alla proposta che l'elezione dei gruppi dirigenti sarà effettuata da organismi che devono essere composti in maggioranza da delegati di produzione ed attivisti.

Sarà superfluo dirlo ma non dobbiamo mai dimenticare la vastità dei settori nei quali operiamo, in alcuni dei quali non abbiamo alcuna agibilità e dove fare il delegato è spesso un atto di eroismo.

La complessità dei luoghi di lavoro, anche la complessità nella conciliazione dei tempi spesso rendono difficile garantire una partecipazione continuativa o ci mettono di fronte allo svuotamento delle platee delle riunioni passato un certo orario.

Sono o non sono anche questi temi della nostra azione politica?

E quali strumenti utilizziamo per la partecipazione?

Il capitolo del documento per la CdiO che riguarda il profilo identitario e la formazione sindacale è indubbiamente stato uno dei meno discussi (se non per la preoccupazione, devo dire anche da noi condivisa, che ha suscitato la proposta del fondo nazionale per la formazione ...).

In realtà una CdL come la nostra che credo in modo lungimirante negli anni ha capito come le trasformazioni della società e le sfide che ci venivano poste si dovevano affrontare anche con la pratica del ricambio generazionale e investendo sulla formazione, non può ritenere né banale né scontata una discussione come questa.

E io penso che senza modestia dobbiamo dire che forse questa discussione l'abbiamo anche aiutata e sollecitata.

Nel solo 2014 abbiamo svolto oltre 9.300 ore di formazione confederali, rivolte a 134 delegati e 87 funzionari.

Come si rinsalda o ricostruisce una identità collettiva in una società dai legami sempre più deboli?

La formazione non è solo strumento di crescita individuale e non la possiamo vedere come una opzione possibile solo se ne determinano le condizioni.

La formazione è una precondizione della capacità di rinnovarsi facendo i conti con il mutare dei tempi e delle dinamiche, senza affievolire il nostro sistema valoriale.

Ci tengo in questo senso a richiamare alla vostra attenzione il percorso della memoria (le bandiere che sono in questa sala non sono un ornamento, ma un pezzo di quell'identità comune che si rafforza con i simboli) che abbiamo attivato insieme all'Istituto Storico, un percorso a disposizione in particolare dei nuovi delegati e delle giovani generazioni per ricordare la storia ed i caratteri specifici del sindacalismo in Italia e per rafforzare il senso del suo esistere ed operare anche nell'attualità.

Simona, delegata della Filcams, ha scritto un post su face book (anche le citazioni adesso cambiano...) che credo rappresenti lo spirito di molti ” finito di leggere documento di conferenza... qualche perplessità c'è, ma che vuoi, proviamo a lavorarci su... solo Dio creò la Terra in 6 giorni “.

Ecco, con questo spirito, penso dovremmo approcciare questa conferenza di organizzazione quello che indica la necessità di non soffermarci ai limiti, ma di guardare alle sfide che il documento ci propone.

Sfide che dobbiamo affrontare a partire dal nostro lavoro quotidiano, per dare più forza alla CGIL.

Buon lavoro