

CGIL



LOMBARDIA

CGIL. Sempre dalla tua parte.

Conferenza di Organizzazione CGIL Lombardia **Teatro Carcano - MILANO 1-2 Aprile 2008**

CGIL. duepunti capo.

Il territorio, la centralità del lavoro e della condizione sociale
per riprogettare il Paese, per una rinnovata confederalità.

Relazione di NINO BASEOTTO della Segreteria CGIL Lombardia

Care compagne e cari compagni,

fra meno di due settimane saremo chiamati al voto politico anticipato.

Non abbiamo cambiato idea: l'interruzione anticipata della legislatura è incomprensibile e dannosa per gli interessi del Paese e del lavoro.

Ha lasciato l'Italia senza Governo in una fase difficile dell'economia internazionale, con un reale pericolo recessivo ed il rischio che sia vanificato il processo di risanamento economico e finanziario avviato in questi ultimi due anni.

Il forte rallentamento dell'economia italiana, infatti, non può essere spiegato solo con la crisi statunitense o con gli effetti dei costi energetici; mostra invece i segni tipici di una debolezza strutturale che avrebbe richiesto un Governo nei suoi pieni poteri, in grado di agire tempestivamente con misure anticicliche, volte al sostegno della domanda, per rilanciare i consumi e la produzione.

Si sono invece persi mesi preziosi e, per responsabilità dell'opposizione, il Parlamento non ha potuto approvare primi interventi a favore dei salari e dei redditi da pensione, come richiesto nella Piattaforma unitaria sul fisco, che sarebbero stati possibili grazie alle maggiori entrate dovute al risanamento ed ai frutti dell'azione contro l'evasione fiscale.

Al di là dei fatti contingenti, la fine del Governo Prodi ha motivi strutturali: i numeri risicati della maggioranza al Senato ed i numeri esuberanti della compagine governativa, le divisioni sulla politica estera, il protagonismo esasperato e la litigiosità delle diverse componenti dell'Unione, il logorante "alzare il prezzo" di singoli senatori, le lacerazioni sui temi etici e della laicità dello stato e, non da ultimo, la pretesa di chi ha tentato di sostituirsi al Sindacato ed al voto di oltre cinque milioni di lavoratori e pensionati in occasione dell'Accordo del 23 luglio 2007.

Uno spettacolo triste che ha offuscato non solo un'azione di Governo per alcuni aspetti positiva, ma che ha anche contribuito a rimuovere dalla memoria di molti i disastri che cinque anni di Governo del centro destra avevano prodotto sull'economia ed i conti pubblici, facendo passare in secondo piano lo stesso tentativo di colpire e dividere il Sindacato confederale e ledere i diritti e la dignità delle persone.

La scelta del Partito Democratico di presentarsi alle elezioni da solo ha determinato alcune novità rispetto agli ultimi quindici anni, con la nascita di aggregazioni del tutto o in parte nuove come lo stesso Partito Democratico, la Sinistra Arcobaleno, il Popolo della Libertà o l'alleanza UDC – Rosa Bianca.

Quanto siano semplici espedienti elettorali o vere e proprie nuove formazioni politiche in fieri ce lo diranno i prossimi mesi.

Certamente sono tre i dati politici rilevanti di questa fase: lo spostamento a destra del Partito di Berlusconi; la presenza di una formazione dichiaratamente di centro e fortemente connotata per matrice e strettissimi legami con la Conferenza Episcopale italiana e lo stesso entourage vaticano; il

fatto che, per la prima volta dopo oltre quindici anni, il centro sinistra si presenta diviso alla prova elettorale, con liste e programmi differenti.

Come sempre, la scelta di essere un Sindacato generale e autonomo dalle forze politiche ci spinge a misurare i programmi elettorali per ciò che sono ed a rapportarci ad essi per il merito delle questioni che affrontano.

Allora non è difficile affermare che il programma del Popolo della Libertà è molto distante e in alcuni punti antitetico alle idee, ai valori ed alle proposte della CGIL e dell'insieme del Sindacato confederale.

Prospetta infatti una politica economica e sociale già vista, volta a garantire gli interessi ed il blocco sociale già premiati tra il 2001 ed il 2006.

Il Paese ha bisogno di ben altro; di politiche che mirino allo sviluppo sostenibile e socialmente giusto, ad accrescere finalmente il reddito di lavoratori e pensionati, certo non con la detassazione delle prestazioni straordinarie o con la logica elemosiniera dei bonus bebè o dei generi di prima necessità distribuiti a più bisognosi; di politiche di inclusione, contro il degrado e l'emarginazione sociale, che mirino a rafforzare la convivenza civile ed il diritto di cittadinanza.

Vorremmo poi non dover tornare ancora sul tema dei diritti e della dignità delle persone.

Eppure quando si usa la polizia negli ospedali per violare il diritto all'autodeterminazione di una donna, sentiamo insopprimibile l'esigenza di difendere la cultura laica e l'idea di libertà che è stata ed è patrimonio di tutti, grazie a tante battaglie di civiltà che, in primo luogo le donne, hanno saputo combattere e vincere nel corso di questi anni.

Allora difendere la 194 non è solo e soltanto difendere una buona legge, ma riprendere il filo dell'impegno civile e democratico per uno stato laico, dove le scelte di ciascuna e ciascuno siano rispettate.

Così come pensiamo che ogni pretesa di modifica dell'articolo 18 l'abbiano archiviata, il 23 marzo 2002 al Circo Massimo, tre milioni di persone!

Scorrendo i programmi elettorali degli schieramenti che fanno riferimento al centro sinistra ed alla sinistra, si colgono maggiori sintonie sul piano degli ideali e dei valori proposti.

Anche se la centralità del lavoro, la sua piena assunzione e traduzione in politiche conseguenti sono ancora punti attorno ai quali occorre lavorare per convincere, per precisare, per far compiere scelte coerenti in materia economica e sociale.

Ecco perché, adesso e per allora, la nostra autonomia è essenziale, strategica, imprescindibile.

L'attualità delle scelte congressuali

In condizioni mutate ed in un contesto molto diverso, il nostro "riprogettare il Paese", la proposta politica scaturita da Rimini, è ancora attuale.

Le parole d'ordine del XV° Congresso – checché se ne possa dire – sono tuttora attuali e necessarie: la lotta alla precarietà e per la buona occupazione, un welfare moderno delle opportunità, le politiche dell'inclusione, la risposta urgente alla questione salariale.

L'accordo del 23 luglio scorso, pur con i limiti che non abbiamo mai taciuto, sta in questo solco, persegue questa idea, costituisce un primo passo nella direzione che vogliamo, rappresenta un punto alto di ritrovata sintonia con CISL e UIL.

Milioni di lavoratori e pensionati lo hanno capito e ce lo hanno detto in quella che è stata una pagina bella del Sindacato confederale e della democrazia italiana.

Come pensare allora che queste sfide possano essere venute meno con la caduta del Governo Prodi e con l'indizione di elezioni anticipate?

Esse si ripropongono tali e quali, in un contesto più difficile forse, ma mantenendo intatta la loro forza progettuale e propositiva.

Ecco allora che per molti di noi la speranza che il 13 e 14 aprile ci consegnino l'affermazione di una sinistra di governo politicamente e culturalmente capace di confrontarsi con noi sull'idea di riprogettare l'Italia, non solo è una speranza concreta e possibile, ma è anche una ragione di impegno personale forte, trasparente, appassionato in questi ultimi giorni di campagna elettorale.

Un Sindacato come la CGIL non può che essere molto preoccupato per la crisi gravissima in cui è precipitata la politica italiana.

Un crisi a tutto tondo: etica, di valori, di contenuti, di proposte, di rappresentanza.

Il Sindacato se è confederale ed ha una visione generale degli interessi che rappresenta non può restare indifferente perché sa che una crisi così profonda della politica rappresenta un pericolo per la democrazia e quindi anche per lo stesso Sindacato.

La vittoria dell'antipolitica finirebbe inevitabilmente col colpire il Sindacato, la sua funzione di rappresentanza generale degli interessi di una parte importante della società.

L'antipolitica porta in sé il germe della disgregazione sociale, della frantumazione degli interessi, della negazione della funzione delle rappresentanze organizzate.

Era un'aria malsana quella che si respirava fino all'estate scorsa, quando si rappresentava il Sindacato confederale come un ferro vecchio, poco o per niente rappresentativo, artatamente tenuto in vita da finanziamenti pubblici di dubbia legittimità.

Ricordate gli articoli del Corriere della Sera o l'inchiesta de L'Espresso?

Poi quei cinque milioni di voti nel referendum sull'accordo del 23 luglio hanno fatto cambiare il clima, gli atteggiamenti, persino il "grillismo" sembra aver perso smalto.

Era ed è l'effetto del Sindacato che sta in campo, che negozia un accordo finalmente acquisitivo e poi lo sottopone al giudizio dei lavoratori e dei pensionati.

Lo stesso Sindacato che non si crogiola sul consenso amplissimo venuto dal referendum, ma riparte con la piattaforma unitaria sul fisco e che, nonostante la fine della legislatura, discute per ricercare una buona mediazione al proprio interno per poter definire le basi con le quali imbastire il confronto sulla manutenzione del modello contrattuale.

È il Sindacato che sta in campo, che non conosce il riflusso, che non si ritrae, che non si fa condizionare o inibire dalle vicende della politica.

Anche per questo è stato giusto mantenere il percorso deciso per la Conferenza di Organizzazione, prevedendo solo un piccolissimo slittamento delle Conferenze delle Categorie nazionali e di quella confederale.

Anche così la CGIL sta in campo, discutendo con il proprio quadro attivo, ragionando di sé con un occhio attento all'evolvere della situazione politica ed alle priorità da rivendicare, nel confronto elettorale oggi, nell'azione del nuovo Parlamento e del nuovo Governo tra poche settimane.

Una Conferenza che sia efficace

Care compagne e cari compagni,

la CGIL Lombardia ha voluto la Conferenza di Organizzazione e, forse, se oggi siamo qui, una piccola parte di merito va all'insieme delle Strutture e del gruppo dirigente lombardo.

Dobbiamo dare anche atto alla Segreteria nazionale della CGIL, al suo Segretario Generale ed alla compagna Carla Cantone in modo particolare, di aver lavorato bene alla preparazione ed allo svolgimento della Conferenza, nonostante l'iniziale scetticismo di molti.

La CGIL Lombardia e molte nostre Strutture hanno promosso seminari di discussione tra i gruppi dirigenti con l'obiettivo di preparare al meglio il percorso della Conferenza.

Fin dalla Assemblea Organizzativa regionale – nel marzo 2005 a Monza – abbiamo avanzato riflessioni e proposte che mantengono la loro attualità e richiamano temi a loro volta ripresi dal Documento nazionale.

Le Assemblee e le Conferenze di organizzazione hanno visto nel complesso un'ottima partecipazione, con circa 25.000 compagne e compagni coinvolti in poco meno di un mese, tantissimi interventi ed un clima positivo di attenzione.

Questa Conferenza era ed è attesa, ritenuta necessaria, non solo dagli addetti ai lavori, ma anche dal nostro stesso quadro attivo. Su di essa si concentrano molte aspettative, ad essa si chiedono indicazioni e risposte.

È nostro compito non eluderle, né deluderle.

Condividiamo l'impostazione ed i contenuti del Documento nazionale. È stato pensato e scritto a "maglie larghe" per favorire il dibattito ed i contributi delle Strutture. Per questo lavoriamo a proposte concrete, con l'intento di contribuire a rendere la Conferenza efficace nelle sue conclusioni.

Quindici anni dopo

Da quindici anni la CGIL non compie una riflessione organica su se stessa e sul proprio modello organizzativo.

Sarebbe però improprio, e forse anche sbagliato, dire che non siamo cambiati, mentre fuori da noi quasi tutto è mutato.

Un'organizzazione complessa come la nostra, seppur lentamente, produce e promuove mutamenti che spesso hanno la caratteristica di vere e proprie stratificazioni, di pezzi di modelli organizzativi che nel tempo si affastellano, a volte senza che vi sia un nesso tra loro.

Pur tuttavia, in questo lungo lasso di tempo molto è cambiato; il mondo del lavoro non è più lo stesso, la stessa cultura e percezione del lavoro è profondamente differente.

L'impresa, la sua concezione, le sue dimensioni, la sua organizzazione, il suo rapporto con lo spazio ed il tempo sono differenti.

È mutata la composizione del mondo del lavoro con l'irrompere del fenomeno migratorio, pur in presenza di una legislazione inadeguata ed a volte ostile.

La tecnologia ha pervaso molti segmenti del lavoro, ha cambiato in parte i modi della produzione, i tempi, gli stessi carichi di lavoro, la fatica del lavorare.

Emergenza sicurezza

In questi anni si è soprattutto affermata tanta, devastante precarietà e con essa – e in molti casi a causa di essa – è verticalmente diminuita la sicurezza sul lavoro, con il fenomeno delle morti sul lavoro che ha raggiunto soglie assurde, dove l'orrore lascia spesso il posto allo sgomento e alla stessa rabbia.

Si muore tre quattro volte al giorno, al nord come al sud, nelle fabbriche e nei cantieri. Una strage quotidiana che si ripete, dinnanzi ad un sistema delle imprese che spesso tende a sottrarsi, a svicolare, che non percepisce certo tutto questo come una vera e propria emergenza sociale, che spesso alla prevenzione preferisce – in ragione del contenimento dei costi o per pura insipienza – la via dell'elusione delle normative esistenti.

Alla Presidente designata di Confindustria va a questo proposito detto che la prevenzione è sicuramente la via maestra per combattere la piaga degli incidenti sul lavoro.

Proprio per questo, però, è incomprensibile, sbagliato ed inaccettabile che Confindustria si opponga alle norme sanzionatorie previste dal Decreto Sicurezza.

Emma Marcegaglia non finga di ignorare che, oltre certi limiti, c'è insipienza, malafede ed anche dolo: ciò va punito con rigore e fermezza. Solo così la scelta della prevenzione diventa più efficace e credibile.

E per noi, per il Sindacato confederale tutto, vale il recente richiamo – anche autocritico - di Guglielmo Epifani a tornare ad essere maggiormente presenti nei luoghi di lavoro, là dove si annidano le cause dell'insicurezza, prodrome di possibili incidenti o, peggio ancora, di tragedie spesso annunciate.

Anche da qui il valore dell'obiettivo di fondo che il Documento nazionale indica per questa Conferenza: allargare la rappresentanza ed i confini della contrattazione.

Rapporto Lombardia

Il primo compito che abbiamo è quello di cercare di declinare tutto questo partendo dalla realtà che viviamo, da ciò che oggi è la Regione Lombardia, da noi più volte definita un territorio di frontiera.

Questa è la Regione dove si concentrano le maggiori risorse economiche e finanziarie del Paese, con il sistema produttivo più forte e moderno, con una rete distributiva più avanzata che altrove.

Ma è anche la Regione dove forti sono le contraddizioni e le tensioni sociali, dove a punte di eccellenza si accompagnano disarmanti ritardi strutturali, dove il tasso di disoccupazione è ben al di sotto della media nazionale, ma la precarietà del lavoro è diffusa, dove si concentra il più alto tasso di presenza di migranti, spesso costretti a condizioni sub umane e di illegalità.

Mai, però, semplificare troppo ciò che è complesso, mai concedere troppo a luoghi comuni e stereotipi che sono tali più per forza di inerzia che per una precisa attinenza con la realtà.

Per questo abbiamo sentito il bisogno di affidare ad una società specializzata il compito di svolgere un'indagine approfondita sulla Lombardia, i suoi cittadini, i suoi lavoratori.

Così è nato il “Rapporto Lombardia”: si tratta di una ricerca importante, articolata per territori, approfondita, che cerca di guardare e capire non solo la realtà dei nostri iscritti e del nostro “mestiere”, bensì più in generale opinioni, attese, difficoltà ed orientamenti dell’insieme della società lombarda.

Daremo conto dei risultati della ricerca in tappe successive, anche con iniziative e riunioni nei singoli territori per discutere i dati specifici che emergono.

Questo stesso pomeriggio apriremo una prima finestra per cercare di capire meglio il tema dell’immigrazione, l’iniziativa del sindacato e le problematiche in campo. Partendo dal punto di vista degli stessi migranti che, in numerose interviste, hanno detto tante cose su se stessi e tante altre al Sindacato ed alla CGIL in particolare.

Dalla ricerca emerge una regione dove la denatalità aumenta e gli indici di invecchiamento sono alti, con una percentuale di giovani sul totale della popolazione calata drasticamente negli ultimi venti anni.

Qui il mito del “fare impresa” lascia il posto, secondo la ricerca, *“ad un processo complesso di cambiamento, in cui le reti di distretto e l’impresa medio – grande sono i punti focali di una fase di ristrutturazione della filiera, in cui a fatica gli elementi tradizionali riescono a fondersi con i processi di internazionalizzazione”*. Ma la Lombardia è anche una delle regioni italiane dove più alta è la frequenza di infortuni sulla popolazione occupata.

Scrivono i ricercatori che la flessibilità *“rappresenta un elemento di divaricazione sociale rispetto ad una cultura del lavoro che da sempre ha riconosciuto nella centralità della dimensione lavorativa, dei diritti e delle tutele a questa connesse, un fattore di identità estremamente significativo”*.

“La flessibilità finisce per restare immobile negli anni, ferma, uguale a se stessa, imbrigliando in un destino di immobilità quanti sono costretti a farci i conti”.

“Le nuove forme di lavoro inevitabilmente hanno alterato gli equilibri contrattuali, indebolendo i profili di tutela e la solidarietà fra i lavoratori. Uno dei rischi, infatti, è la polarizzazione fra lavoratori stabili e lavoratori fluttuanti. Ma il rischio più avvertito è la precarizzazione, cioè la fine del “posto fisso”. Nel complesso, mentre la natura della prestazione tende a cambiare in meglio perché è soggetta a minori vincoli e consente maggiore discrezionalità, i termini della prestazione tendono a cambiare in peggio perché la tutela tradizionale non può coprire impieghi più instabili e tragitti più discontinui”.

“Il nuovo scenario intacca le certezze sociali e le conseguenze culturali, sociali, psicologiche e antropologiche sono rilevanti. Si lavora con meno vincoli e più opportunità, ma anche con minori garanzie”.

“L’insicurezza sociale crescente porta a trasferire nell’ambito ristretto dei rapporti parentali la soluzione di molti problemi. La famiglia è certamente un luogo importante degli affetti e delle relazioni, ma non può e non deve diventare l’ammortizzatore sociale della frammentazione e dell’inaspimento competitivo dei mercati”.

“Passando dal “lavoro” ai “lavori”, la copertura data dai tradizionali contratti di lavoro diventa inadeguata e circoscritta, perché il focus della regolazione si sposta verso il livello aziendale e soprattutto territoriale, ambiti in cui il ruolo delle istituzioni politiche locali (in primo luogo il Comune) diventa strategico in campi come la formazione, l’incontro tra domanda e offerta, la sicurezza sociale”.

Però, - continua la ricerca - *“perfino in un rapporto di lavoro individualizzato, dove il lavoratore sembrerebbe potersi tutelare da sé grazie al proprio potere contrattuale, si sente il bisogno di qualche forma di ausilio, se non di tutela vera e propria. Si rende, quindi, necessaria una nuova rete protettiva e universalistica che assista il lavoratore non solo nella costruzione dell’identità socio-professionale, ma anche di una nuova traccia di cittadinanza”*.

Inoltre la Lombardia è, osservano i ricercatori, *“una delle realtà italiane in cui il fenomeno del lavoro irregolare tende a rivestire – nell’intensità e nelle modalità – uno spazio importante nel mercato del lavoro locale”*.

“L’ultimo decennio ha poi segnato il passaggio da un sommerso di tipo tradizionale, fortemente legato alle caratteristiche del lavoro produttivo, di cui ha rappresentato forse uno dei principali motori di crescita, ad un sommerso di tipo post-industriale, cresciuto ed alimentatosi all’ombra dei processi di terziarizzazione, che hanno fatto progressivamente trasmigrare buona parte dell’irregolarità, d’impresa e di lavoro, dall’industria al terziario”. In questo contesto *“l’accesso crescente di immigrati nel mercato del lavoro ha di fatto prodotto una sorta di “ricambio antropologico” del sommerso stesso”*.

E ancora: *“l’economia sommersa, lungi dall’essere l’effetto dell’immigrazione illegale, ne è probabilmente la causa. Il senso di precarietà e di incertezza che si percepisce nasce dalla constatazione che la società si sta indirizzando, malgrado le richieste di maggiore protezione provenienti dalla collettività, verso un processo di destrutturazione di quell’insieme di servizi garantiti dalla sfera pubblica che rispondono ai bisogni primari dei cittadini”*.

La ricerca mette poi in evidenza come per l'80,1% dei cittadini il tenore di vita negli ultimi anni sia peggiorato o rimasto invariato; mentre ben il 65,5% ritiene che nei prossimi anni o peggiorerà ancora o resterà invariato.

Vi è "un clima di incertezza e un arretramento degli spazi di investimento sociale. Il futuro si presenta come ignoto: da un lato attrae e induce ad attivarsi per tentare di dare un significato alla propria esistenza, e dall'altro spaventa e porta a uno smarrimento, o ad una indeterminazione/incertezza che appare quasi rinuncia pregiudiziale ai propri sogni".

Ma, conclude la ricerca, *"emerge anche il desiderio di guardare al futuro con uno sguardo nuovo. Se è vero che oggi l'individuo appare sempre più solo, non significa che ha abbandonato il fine sociale. Semmai è il contrario ed il segno più evidente è il passaggio da un sistema composto da pochi, grandi stabili attori sociali, ad uno frammentato, in cui operano gruppi più piccoli e fluidi e un allargamento dei temi attorno a cui i gruppi stessi si formano e si mobilitano. Il risultato è una crescita della individualità, ma anche della fluidità e contingenza del sociale. Da qui la comparsa di tematiche nuove, nuovi ambiti di aggregazione, nuove ideologie, nuove forme di azione collettiva in quel processo che è stato definito di frammentazione sociale. Il risultato di questo processo può apparire una complessiva diminuzione della partecipazione sociale, ma può essere anche una partecipazione che è diventata meno visibile, perché frammentata e dispersa in tanti piccoli rivoli.*

L'attenzione per il "futuro" significa essere aperti alla possibilità di comportamenti nuovi, di porre nuovi contenuti nella propria vita, il desiderio di fare progetti, nella realizzazione dei quali sarà anche possibile finalmente capirsi ed accettarsi, per costruire la propria felicità".

Tesseramento: un'organizzazione in salute

Occorre partire da qui, da questa realtà per ragionare di noi, per misurare ciò che è necessario per raggiungere l'obiettivo che la Conferenza ci assegna e cioè, appunto, quello di allargare la rappresentanza ed i confini della contrattazione.

Siamo oggettivamente nella condizione migliore per farlo, dal momento che i dati ci dicono che la CGIL in Lombardia gode di buona salute.

Il 2007 si è chiuso con un ulteriore incremento dei nostri iscritti: abbiamo superato i 913.000, con 120.000 nuove deleghe fatte (erano meno di 83.000 nel 1988).

È un trend positivo che dura oramai da quattordici anni e che da qualche anno vede gli iscritti tra gli attivi aumentare in misura simile, se non superiore, ai pensionati.

Dalla precedente Conferenza, nel 1993, gli iscritti sono aumentati di oltre 115.000 e, negli ultimi dieci anni, di ben 76.500.

Un tesseramento che tiene o è in aumento in tutti i territori, mentre mostra andamenti diversi a seconda delle Categorie: alcune hanno subito gli effetti negativi dei profondi processi di crisi e ristrutturazione, altri – come gli edili, il commercio ed il pubblico impiego – hanno conosciuto e conoscono un rilevante sviluppo.

I migranti sono una realtà importante tra i nostri iscritti: quasi 50.000 unità nel 2007 pari all'11,5% del totale degli iscritti tra gli attivi.

Con CISL e UIL superiamo il milione e ottocentomila aderenti al Sindacato confederale: circa il 20% degli abitanti della Lombardia.

Riflettiamo su questi dati, perché – a volte forse non ce ne rendiamo pienamente conto -sono numeri importanti, non possono essere banalizzati, sorvolati, sottovalutati e dicono di una rappresentanza sociale estesa, articolata, radicata.

Vi rifletta il Presidente Formigoni e la sua Giunta, così avvezzi a non considerare il confronto con le parti sociali, a snobbarlo, ad eluderlo, a pensare che i tavoli da loro stessi con noi concordati siano il più delle volte utili solo alle loro passerelle mediatiche.

Dal canto nostro abbiamo il dovere di non attardarci sui dati positivi, ma guardare anche ai limiti del nostro insediamento e della nostra rappresentanza.

Gli spazi di sindacalizzazione sono ancora ampi, enormi, soprattutto nei settori dei cosiddetti nuovi lavori, nel parcellizzato, tra artigiani e piccole imprese, nel lavoro precario.

Siamo una forza radicata nel tradizionale, lo siamo meno in quei tanti segmenti in cui oggi si dipana il mondo del lavoro.

L'impresa ha spesso superato i propri confini e si è diffusa nel territorio; noi ancora stentiamo a fare questo salto di qualità.

Resiste tra noi una cultura per così dire fordista, secondo la quale sono un sindacalista gratificato e magari in “carriera” se seguo qualche grande azienda; lo sono meno, anzi forse non conto niente, se debbo occuparmi dei cantieri in edilizia o degli appalti delle imprese di pulizia o delle mense.

Allora ha un senso ed una ragione dirci che allargare la nostra rappresentanza non solo è possibile, ma è anche necessario, se vogliamo proiettare il nostro radicamento nel mondo del lavoro che sarà e che, in gran parte, è già qui.

Allargare i confini della contrattazione

Allora diventa per noi indispensabile dotarci degli strumenti necessari ad allargare, oltre che la rappresentanza, anche i confini della contrattazione.

La realtà di oggi la conosciamo: esercitiamo la contrattazione di secondo livello in un numero di aziende minore rispetto a qualche anno fa, registriamo difficoltà crescenti a rinnovare i cosiddetti contratti minori, a partire da quelli per i comparti artigiani, ed abbiamo difficoltà ancora maggiori a concludere le contrattazioni di tipo territoriale, mentre sempre più evidente è la necessità di giungere alla presentazione di piattaforme a carattere regionale.

La negoziazione a carattere sociale vede un forte impegno dello SPI cui spesso non corrisponde un’adeguata partecipazione confederale e quasi mai, salvo poche eccezioni, delle altre Categorie, con un sistema di delega costante ai Sindacati dei Pensionati.

Manca ancora la consapevolezza diffusa di come la negoziazione sociale abbia assunto valore e peso rispetto alle condizioni materiali delle persone, in primo luogo dei pensionati, ma anche dei lavoratori dipendenti e degli stessi cittadini.

Il nostro decentramento

Anche per questo il Documento nazionale indica giustamente la necessità di dare nuova centralità al territorio, inteso come l’insieme della Camera del Lavoro e delle Categorie.

Dobbiamo dare nuova concretezza a questo obiettivo, compiere scelte nella direzione di sostanziare e precisare cosa ciò significa oggi.

Molti anni fa, a Montesilvano, disegnammo il nostro decentramento sull’idea dei comprensori, convinti di essere i precursori di quella riforma delle autonomie locali che ancora non c’è.

Iniziosi da lì una stagione di decentramento politico ed organizzativo della CGIL e delle sue Categorie. Non un modello unico, bensì tante esperienze differenti.

In Lombardia, ed a Milano in particolare, si affermò l’esperienza delle zone istanze congressuali e cominciarono a consolidarsi decine e decine di Leghe dello SPI.

Con il tempo le zone hanno perso il carattere di punto di direzione decentrata, assumendo quello di snodo funzionale, spesso collegato alla diffusione del nostro Sistema dei servizi.

Progressivamente le Categorie degli attivi si sono ritratte quasi del tutto dal decentramento e sono oggi presenti, quasi esclusivamente, presso le sedi delle Camere del Lavoro comprensoriali.

Al contrario sono cresciute e si sono consolidate le Leghe dello SPI, divenendo punto di snodo non solo delle attività di accoglienza, di servizio e presidio del territorio, ma anche, nella maggior parte dei casi, motore della negoziazione sociale, a volte veri e propri laboratori dell’iniziativa politico sindacale riferita alla condizione degli anziani e non solo.

Occorre ricomporre, almeno in parte, questo quadro così articolato.

Risindacalizzare cioè il nostro decentramento; definire forme nuove di attribuzione di compiti di direzione sindacale ed organizzativa alle realtà decentrate, rendendo praticabile il ritorno delle Categorie degli attivi, quali protagonisti del decentramento.

Del resto, i processi di accorpamento compiuti o in atto ci consegnano nuove Federazioni di Categoria che debbono fare i conti con un’articolazione della propria rappresentanza che non può prescindere da un più stretto rapporto con il territorio.

Il processo di accorpamento in atto tra Filcem e Filtea, che auspichiamo si compia nel modo più positivo, è lì a dimostrare la necessità di un rinnovato rapporto con il decentramento.

Forme anche flessibili di presenza e presidio confederale del territorio, per accrescerne la conoscenza e la capacità di intervento, di risposta ai problemi del lavoro là dove essi si generano.

In questo contesto, i comprensori di Milano e del Ticino Olona hanno avviato con noi una riflessione circa l'opportunità – in presenza della creazione della nuova Provincia di Monza e Brianza – di ricomporre su base provinciale il comprensorio metropolitano.

In questo percorso di verifica di fattibilità, pare di indubbia rilevanza la scelta della Camera del Lavoro di Milano di ragionare su un decentramento non solo funzionale, ma anche con contenuti di direzione politico sindacale.

Pezzi importanti di storia, insediamento e lavoro sindacale come quelli del Ticino Olona costituiscono un patrimonio che non deve andare disperso.

La scelta di ricomposizione su base provinciale, qualora compiuta, risponde certamente all'esigenza di unicità e maggior forza nelle interlocuzioni istituzionali e di governo unitario di tante problematiche territoriali, ma deve fare i conti e dare risposte vere agli iscritti sono radicati nel territorio, operano, fanno vivere la CGIL.

Guai se ciò dovesse significare nuovi accentramenti con il risultato di penalizzare e non rafforzare l'insediamento esistente, la vicinanza ai luoghi di lavoro.

Nel prossimo futuro potremmo quindi arrivare ad una Regione che riduce il numero dei comprensori e che, al tempo stesso, scommette su forme più avanzate di decentramento, valorizza l'insediamento, protegge il proprio radicamento per ampliarlo.

In questo senso va anche la sperimentazione delle Camere del Lavoro di sito: l'esempio già strutturato di Malpensa, quello che si sta avviando all'Ortomercato di Milano.

Si tratta in altre parole di perseguire una nuova qualità del nostro decentramento, di tornare a caratterizzarlo per i contenuti contrattuali che possono essergli affidati o che può promuovere.

Non è questa la sede per discutere di modello contrattuale, ma possiamo certamente dire che il problema di come allarghiamo i confini della contrattazione passa certamente anche dal territorio.

Nessuno di noi pensa di depotenziare lo strumento del contratto nazionale, anzi, al contrario, lo vogliamo rafforzare.

Detto questo, però, il nodo di come estendiamo il secondo livello è tutto davanti a noi: nell'impresa e nel territorio.

Ha o no questo tema una forte attinenza con il come stiamo nel territorio, con la qualità del decentramento che realizziamo?

Possiamo immaginare un decentramento che torna ad essere avamposto della nostra capacità di direzione ed attuazione di una nuova stagione contrattuale?

I Regionali di Categoria

Una nuova centralità del territorio non può poi equivalere alla moltiplicazione dei ruoli e delle funzioni ai vari livelli dell'organizzazione, né significare l'annullamento o il depotenziamento di qualche altro livello.

Si tratta cioè di disegnare un diverso equilibrio di funzioni, poteri e risorse che rafforzi il livello territoriale.

A questo proposito, una riflessione.

Alcuni parlano di un modello organizzativo a clessidra, dove il restringimento avverrebbe sul livello regionale, indistintamente considerato. Non sono d'accordo.

Primo, perché la riforma del Titolo V° della Costituzione assegna un ruolo determinante alle Regioni; secondo, perché, prima o poi, si arriverà a contratti di ambito europeo e sappiamo che il decentramento contrattuale possibile non può che riguardare le aree regionali; terzo, perché non mi pare realistico immaginare che l'unico livello indenne da un processo di rivisitazione di funzioni, poteri e risorse sia quello nazionale.

Qui si inserisce lo spunto che il Documento nazionale offre sui Regionali di Categoria, con la proposta di prevedere l'istanza congressuale solo laddove svolgano funzioni di carattere contrattuale.

Penso che la nostra riflessione non possa fermarsi a questa decisione senza approfondire un altro aspetto del problema.

La riforma del Titolo V° della Costituzione non implica nulla?

Le competenze attribuite alle Regioni comportano solo maggiori compiti e funzioni da parte dei Regionali confederali oppure esistono ambiti negoziali propri di alcune Categorie? E sono questi

sempre ininfluenti a determinare la natura o meno di istanza congressuale oppure il profilo più o meno leggero di coordinamento?

Come ci attrezziamo per contrattare i processi di terziarizzazione, ad esempio, di fronte alle competenze affidate alle Regioni in materia di appalti?

Non ho risposte predefinite, ma penso che questa sia una discussione che va fatta sino in fondo.

Il sistema delle tutele e dei servizi

Ancora: nell'ottica di ridare centralità al territorio, dobbiamo tutti lavorare perché sia potenziato il ruolo di direzione delle Camere del Lavoro in merito alla politica dei servizi.

Con la Conferenza dei Servizi di Fiumi, nel 1999, abbiamo scelto la via dell'integrazione e del fare sistema. Su questo si è lavorato molto e bene.

In Lombardia, non siamo ancora giunti al traguardo, ma possiamo dire che la costruzione di un sistema integrato dei servizi è decisamente a buon punto.

A nostro parere, la Conferenza può dare un serio contributo se è in grado di affrontare alcuni nodi ed indicare soluzioni percorribili.

Occorre anzitutto lavorare ancora perché l'insieme dell'organizzazione sia permeata dalla convinzione che tutela collettiva e tutela individuale stanno sullo stesso piano, sono le due facce del nostro essere un Sindacato confederale e generale.

Da qui la necessità di realizzare un pieno coinvolgimento delle Categorie degli attivi nel Sistema dei servizi; in altre parole risindacalizzare i nostri servizi, chiudere la cerniera tra tutela collettiva e tutela individuale. Il territorio è il primo ambito dove farlo.

Dobbiamo, ad esempio, ricomporre la sintesi tra attività vertenziale ed esercizio contrattuale.

Forse sarò un sindacalista vecchia maniera, ma continuo a pensare che un buon contratto lo si fa se si lavora anche in stretto contatto con l'Ufficio Vertenze.

Le nostre attività vertenziali, oggi quasi completamente ricondotte a livello confederale, hanno quindi bisogno di un coinvolgimento più continuo delle Categorie; lo stesso vale per garantire maggiore efficacia alle politiche di proselitismo.

È possibile una vera fidelizzazione degli iscritti e degli utenti senza un legame stretto tra azione delle Categorie e attività dei servizi?

Possiamo fare passi avanti in tema di accompagnamento alla pensione senza un impegno a tutto tondo delle Categorie interessate?

La percentuale di iscritti nelle Categorie dei lavoratori pubblici che, una volta in pensione, si iscrive allo SPI è marginale, residuale.

Non si può accettare che le cose restino come sono oggi, ma per invertire questa tendenza c'è bisogno di un lavoro comune tra Confederazione, Sistema dei Servizi, SPI, FP e FLC.

È del resto questo il senso del progetto che abbiamo avviato nei mesi scorsi in Lombardia, dedicandovi una risorsa a tempo pieno, che sta già dando primi buoni risultati.

In tema di servizi, vi è poi, secondo la nostra esperienza, un nodo da affrontare.

Spesso siamo troppo sulla difensiva di fronte alle accuse strumentali di fruire di finanziamenti pubblici eccessivi per i servizi che offriamo.

La CGIL deve invece avere più coraggio e determinazione nel rivendicare il valore sociale dei nostri servizi. Per fare questo occorre forse saper cambiare prospettiva.

Non già misurare il servizio fornito sotto l'aspetto di ciò che questo comporta dal punto di vista dell'organizzazione interna o del rapporto costi / benefici, quanto nell'ottica di coloro che di questo servizio beneficiano.

Se ogni anno l'Amministrazione finanziaria ci costringe a tempi sempre più ristretti per poter fornire l'assistenza fiscale, questo non è tanto e solo un grave problema di natura organizzativa delle nostre società fiscali, quanto e soprattutto una lesione del diritto di milioni di lavoratori e pensionati a ricevere un'assistenza qualificata e competente a costi molto contenuti.

Dobbiamo avere il coraggio di dirlo e dirlo forte: per un pensionato o per un lavoratore dipendente cambia sostanzialmente l'essere costretto a rivolgersi al mercato dei consulenti privati piuttosto che poter contare sul servizio offerto dalle maggiori organizzazioni di rappresentanza.

E con altrettanta forza dobbiamo spiegare che il problema non sono i quattordici euro che lo Stato riconosce ai CAAF per ogni modello 730 in assistenza, quanto quel malcostume per il quale il contribuente ogni anno si ritrova a dover fare i conti con piccole o grandi modifiche delle modalità con cui compilare la dichiarazione dei redditi, alla faccia di quella semplificazione che ancora manca e che invece connoterebbe un Paese moderno e rispettoso dei propri cittadini contribuenti.

Ecco perché dobbiamo insistere sul valore sociale dei servizi, sulla loro qualità, sulla professionalità dei nostri addetti.

A questo proposito è necessario soffermarsi a riflettere su un altro punto.

In questi anni la gamma dei nostri servizi si è arricchita; moltissimi sono i servizi che offriamo in ragione di convenzioni, onerose e non, con gli Enti Locali, con la Pubblica Amministrazione o con i nostri Consolati all'estero.

Forse è venuto il momento di riprecisare i confini entro i quali collocare l'offerta di servizi che diamo ad iscritti e non, selezionando e discernendo tra le svariate richieste di servizi vecchi e nuovi che in questi ultimi anni ci vengono, per così dire, "appaltati".

Non solo per un'esigenza di chiarezza nostra interna, quanto soprattutto per essere nelle condizioni di rivendicare che Istituzioni ed Enti Locali mantengano una corretta funzione di servizio ai cittadini.

L'unico criterio per scegliere i servizi che la CGIL ed il suo sistema deve erogare mi pare quello di valutare in che misura ciascuna di queste prestazioni è in qualche modo funzionale all'obiettivo di tutela collettiva o di tutela individuale.

Che senso avrebbe, infatti, aggiungere altri servizi se poi l'unico modo per garantirli passa dalla sospensione della politica e delle attività di tutela?

Questa è la ragione di fondo del dissenso che abbiamo espresso rispetto alla scelta di fornire assistenza ai datori di lavoro in occasione del Decreto Flussi.

A fronte della decisione presa, la Lombardia ha operato senza alcun risparmio di energie: abbiamo fatto il nostro dovere, ma non abbiamo cambiato idea.

È una polemica che vogliamo chiudere e che va chiusa. Resta però il nostro parere diverso, adesso e per domani.

Perché il tema non può essere quello di passare da un'emergenza ad un'altra, bensì preservare ed accentuare la nostra iniziativa sindacale verso i migranti e, nel contempo, offrire loro un coerente servizio di tutela individuale.

Per il resto, il Documento nazionale tratteggia bene le criticità organizzative riferite ai servizi: formazione, informatica e comunicazione.

Poche osservazioni al proposito.

La formazione, anche nei servizi, è una funzione che deve essere coordinata non dal livello territoriale, bensì da quello regionale, per ragioni ovvie di creazione di sinergie, di massa critica e di una qualche omogeneità nei messaggi che veicoliamo.

Una formazione che deve continuare ad occuparsi delle nostre distinte verticalità e, al tempo stesso, allargarsi alle funzioni confederali quali ad esempio l'accoglienza o a costruire identità confederale e maggiore integrazione tra categorie degli attivi e servizi.

Così come sarebbe auspicabile che il Coordinamento nazionale dei servizi assumesse pienamente un ruolo di promozione e coordinamento delle varie iniziative di comunicazione.

Insistere con la propaganda specifica per ogni campanile comporta l'utilizzo di molte risorse cui sempre meno corrisponde altrettanta efficacia.

Bisogna cambiare prospettiva e decidere che la comunicazione diventa una priorità ed un compito principalmente nazionale, con il risultato di maggiore efficacia, più visibilità e risparmio di costi per il territorio.

Una comunicazione più efficace per conquistare nuovi utenti, cioè nuovi potenziali iscritti. Gli spazi ci sono. La ricerca citata prima ci dice, ad esempio, che il 61,2% di coloro che nel 2007 hanno fatto la dichiarazione dei redditi in Lombardia non si è rivolto ad un Caf gestito dal Sindacato.

In terzo luogo, abbiamo bisogno di compiere un vero e proprio salto di qualità sul piano dell'utilizzo e gestione delle nostre banche dati.

Dopo un lungo lavoro preparatorio, in Lombardia sarà finalmente messa a disposizione di tutte le Strutture l'Anagrafica unica.

Uno strumento informatico avanzato che permette di correlare le nostre diverse banche dati – da quella degli iscritti a quelle di ciascuna verticalità dei servizi – con la prospettiva ormai alle porte di poter offrire ad iscritti ed utenti anche la possibilità di interagire con noi attraverso lo strumento informatico. Serve però un coordinamento nazionale per mettere in relazione l'esistente, per definire parametri e criteri comuni.

Avendo cura di non affidare la gestione complessiva delle nostre banche dati a soggetti o società esterne, perché cedere o appaltare il cuore del nostro know how a terzi sarebbe pericoloso e sbagliato.

In materia di gestione informatica ha ormai assunto una rilevanza strategica il tema della sicurezza dei dati e del sistema di comunicazione interna via web.

È importante che SinTel abbia deciso, d'intesa con la Segreteria regionale della CGIL, un cospicuo investimento teso ad implementare le tecnologie dedicate appunto a migliorare la sicurezza del web e dei dati.

Nel contempo, un gruppo di lavoro da noi promosso ha definito le linee di una vera e propria politica per la sicurezza della gestione informatica a valere per tutte le nostre Strutture. Di questo trovate il testo nella documentazione in vostro possesso.

La politica delle risorse

Una nuova centralità del territorio non può realisticamente realizzarsi senza uno spostamento di risorse verso le Camere del Lavoro e le Categorie comprensoriali.

Resto convinto che il problema della CGIL non sia tanto la carenza di risorse, quanto una loro distribuzione che non corrisponde più alle esigenze di oggi.

Il tema è delicato, tocca equilibri sedimentati nel tempo e richiede di essere affrontato con buon senso, consenso ampio e senza fughe in avanti.

Anzitutto la CGIL ha probabilmente bisogno di conoscere di più e meglio le risorse di cui complessivamente dispone.

Qui sta il senso della proposta del Documento nazionale di cominciare ad usare strumenti quali il bilancio consolidato ed il bilancio sociale.

A noi piacerebbe che la Conferenza nazionale decidesse di aggiungerne altri due per una maggiore conoscenza e consapevolezza delle risorse di cui disponiamo.

In primo luogo, proponiamo di introdurre una regola che vincoli tutte le strutture ad evidenziare nei propri bilanci le maggiori risorse eventualmente provenienti dalla bilateralità, siano esse di carattere economico, strumentale o di personale distaccato.

In secondo luogo, proponiamo di istituire un vero e proprio "Albo confederale dei distacchi", dove ogni Struttura sia chiamata ad iscrivere i distacchi retribuiti di cui è titolare o di cui dispone e ad evidenziare a chi ha ceduto o da chi ha ottenuto il distacco e con quale forma di compensazione economica.

Consideriamo i distacchi una conquista sindacale e quindi non siamo nemmeno sfiorati dall'idea che una simile proposta sia un modo per mettere in difficoltà o depauperare quelle categorie che più di altre ne sono titolari.

Proponiamo solo di capire e di darci un tempo congruo per valutare appieno la realtà ed eventualmente decidere tutti insieme se e quali correttivi inserire nei meccanismi di ripartizione delle risorse.

Dobbiamo invece decidere quali strumenti mettiamo in gioco oggi, ed in che modo, per avviare quel processo di spostamento di risorse verso il territorio di cui parlavo poco fa.

Il primo tema è quello di come possiamo tendere a portare ad omogeneità la contribuzione sindacale all'1%: è un obiettivo che va assunto da tutti, in direzione del quale i Centri Regolatori sarebbe bene che coordinassero l'iniziativa delle singole Categorie, anche nel necessario rapporto unitario con CISL e UIL.

Il Documento nazionale prospetta poi l'ipotesi di intervenire sulla canalizzazione.

Più di una conferenza ha indicato questa opzione.

È ragionevole l'idea che, laddove si decida la trasformazione di un'istanza congressuale regionale di Categoria in una struttura di coordinamento più leggera, le risorse lì risparmiate siano indirizzate verso la Categoria territoriale e la Camera del Lavoro.

Come è evidente, possono essere risorse economiche, ma può anche trattarsi del decentramento sul territorio dell'impegno e del lavoro di compagne e compagni che prima operavano a livello regionale. È poi possibile immaginare che sia verificata la possibilità di avvicinare tendenzialmente nel tempo la proporzione del 75% di quote di riparto destinate ai vari livelli della Categoria e del 25% per i livelli confederali.

Mi paiono queste ipotesi di lavoro ragionevoli, praticabili, da approfondire.

Non mi convince invece l'ipotesi di spostare percentuali di riparto da un livello all'altro ed in modo indiscriminato ed automatico, perché la realtà della CGIL non si presta più a simili semplificazioni e non ha bisogno della logica dei finanziamenti a pioggia.

Vedete, compagne e compagni, sono molte le Categorie che in questi ultimi anni hanno incrementato notevolmente il numero dei propri iscritti.

Ve ne è una, la Filcams, che negli ultimi dieci anni ha aumentato gli iscritti del 47%, ma ha visto diminuire in modo altrettanto importante le risorse disponibili.

Infatti la Filcams ha un turn over altissimo ed i nuovi iscritti sono per lo più part time con poche ore settimanali, mensili o annuali.

Questa è una situazione che in alcuni casi è arrivata ad un punto di non ritorno: verso la fine dell'anno, fare un iscritto per la Filcams rappresenta in certi casi un costo, perché il la tessera costa di più di quanto resta alla Categoria per effetto della canalizzazione.

Allora risulta chiaro che mettere mano alla canalizzazione è necessario, ma richiede di pensare a meccanismi nuovi, capaci di cogliere e dare risposta a queste situazioni, a queste difficoltà.

Oppure al fatto che, a parità di iscritti e di contribuzione, non è la stessa cosa seguire dieci o cento luoghi di lavoro, così come non è la stessa cosa farlo disponendo o meno di un distacco retribuito.

Ecco perché non servono, secondo noi, fughe in avanti o forzature; bensì è utile costruire consapevolezza e consenso diffusi per metter mano ad un lavoro di lunga lena, di analisi attenta e di costruzione di ipotesi, che potrebbe essere avviato all'indomani della Conferenza nazionale per essere concluso nei tempi e nei modi che insieme definiremo.

Invece si può – e, secondo noi, si dovrebbe – avviare da subito una nuova stagione di sostegno ai progetti finalizzati.

Oggi esiste il Fondo nazionale per il reinsediamento, finanziato dalla CGIL nazionale, dallo SPI e dal Sistema dei Servizi, con una commissione nazionale che ogni anno decide quali progetti finanziare e come distribuire i circa novecentomila euro di cui il fondo dispone. Ciò ha prodotto risultati, magari limitati, ma positivi.

È tempo di fare di più e di farlo in modo diverso.

Su questo avanziamo una proposta precisa, articolata che trovate nella documentazione che vi è stata consegnata.

È una proposta rispettosa delle esigenze di sostegno e solidarietà alle Strutture in difficoltà e che si propone di avvicinare al territorio una quota certa di risorse, attraverso il finanziamento a progetti definiti e verificabili.

È una proposta offerta al dibattito ed alla valutazione di questa Conferenza ed al confronto con le altre Strutture. Siamo ovviamente pronti a trovare soluzioni condivise.

È e sarà questo l'approccio che informerà i comportamenti e gli atti di CGIL Lombardia non solo sul delicato tema delle risorse, ma in generale nell'impegno a contribuire affinché la Conferenza di Organizzazione si chiuda il prossimo 31 maggio in modo efficace ed avendo indicato alcune deliberazioni da assumere.

Rinnovamento e ringiovanimento

Questa vale ovviamente anche riguardo al tema del rinnovamento e ringiovanimento della nostra Organizzazione.

Rinnovamento e ringiovanimento: due termini che forse è utile tenere insieme; perché si completano a vicenda, sono fra loro complementari.

Non necessariamente si realizzerebbe un vero rinnovamento degli apparati e dei gruppi dirigenti se d'incanto sostituissimo una porzione di questi con un gruppo di giovani rigorosamente al di sotto dei 35 anni.

Al tempo stesso non si riuscirebbe a cogliere e vivere come rinnovamento un processo che non guardasse alla promozione ed inserimento di giovani ai vari livelli dell'Organizzazione.

In occasione dell'Assemblea Organizzativa del 2005 registrammo che, tutti compresi – apparati tecnici, servizi, apparati politici e componenti delle Segreterie – , quelli con meno di quarant'anni di età risultavano essere meno del 10% e quelli con più di 51 anni più del 40%. La situazione non è certo migliorata, anzi.

Se si considera che molti giovani operano nel Sistema dei servizi ed altri tra gli apparati tecnici, ne deriva che il gruppo dirigente CGIL in Lombardia appartiene alle generazioni di coloro che sono nati prima del 1960.

A chi osserva che non siamo in una fase nella quale vi sono frotte di giovani smaniosi di entrare come quadri a tempo pieno nel Sindacato, è possibile rispondere che in parte è vero, ma che è altrettanto vero che la CGIL deve fare di più, molto di più.

Ripensare cioè alla propria politica dei quadri, anzi, in alcuni casi, decidere che ci sia una politica dei quadri.

Anche in questo caso è essenziale ridare centralità al territorio.

Conoscere meglio il territorio, intessere un contatto continuo, organico con i luoghi di lavoro ci permette di conoscere persone, attivare impegni, coltivare competenze, individuare ed investire sui futuri nuovi quadri della CGIL.

Altrimenti prevarrà, come ora capita spesso, la logica della promozione per cooptazione, una politica dei quadri (se così si può osare chiamarla) fatta sulla base delle appartenenze a gruppi, sulle amicizie personali, sulla fedeltà al capo più che sulla lealtà verso l'Organizzazione, l'idea che è meglio promuovere chi non fa ombra, chi non può disturbare il manovratore.

Il rischio, cioè, di un'Organizzazione votata alla sopravvivenza, al tirare a campare ed a vedere inesorabilmente declinare la qualità dei propri quadri e del gruppo dirigente.

Ripartire quindi dai luoghi di lavoro e dal territorio per costruire una CGIL che sappia essere inclusiva verso i giovani, i migranti, le alte professionalità, i precari, gli atipici.

Il rinnovamento e ringiovanimento che immaginiamo parte dunque dai Comitati degli Iscritti e dalle RSU, ma deve poi permeare l'insieme dei livelli e delle funzioni dell'Organizzazione.

Ci siamo misurati e vogliamo misurarci sul come rendere possibile questo rinnovamento e questo ringiovanimento, assumendo una logica di processo, per non disperdere le esperienze e le competenze di cui oggi disponiamo.

Non sta nel DNA di una grande organizzazione di massa come la CGIL l'idea che il rinnovamento ed il ringiovanimento si realizzino con lacerazioni violente nel patto intergenerazionale che da sempre informa il senso più profondo della vita interna dell'Organizzazione.

Non lacerazioni distruttive, ma la scelta ragionata di promuovere le discontinuità necessarie a costruire il futuro della CGIL.

Se si vuole cogliere il segno della nostra discussione e forse di questa stessa Conferenza di Organizzazione, possiamo dire che stiamo acquisendo tutti la consapevolezza che per quella parte del gruppo dirigente figlia del '68 è venuto il momento di concorrere a costruire una nuova generazione di quadri e, poi, di passare la mano.

È per questo complesso di motivi che penso utile riflettere se le attuali regole siano sufficienti ed adeguate all'obiettivo del rinnovamento e ringiovanimento.

Siamo per confermare e precisare la norma del doppio mandato, secondo le proposte specifiche che avanzammo alla nostra Assemblea Organizzativa del 2005 e che riproponiamo oggi.

L'esperienza di questi anni ci dice, però, che la regola del doppio mandato da sola non è sufficiente: garantisce la circolarità del gruppo dirigente, molto meno il ricambio complessivo.

Serve un complesso di regole che consentano l'ingresso negli apparati e nei gruppi dirigenti di una nuova generazione di quadri, capace di rappresentare la pluralità dei soggetti che compongono oggi il mondo del lavoro.

È necessario ed urgente ripristinare un normale e corretto turn over all'interno della CGIL.

Siamo l'Organizzazione sindacale che più di tutte si è battuta e si batte per il diritto alla pensione, per la difesa dell'anzianità e il mantenimento del limite dei quaranta anni di contributi.

È tempo di far sì che anche in CGIL, in tutta la CGIL, torni ad essere normale andare in pensione dopo quaranta anni di lavoro e di contributi versati!

Oltre alla previsione di termine del rapporto di lavoro al raggiungimento dei 40 anni di contributi, proponiamo la definizione di limiti anagrafici di età per la permanenza in incarichi politici esecutivi.

Nessun automatismo quindi tra fine del rapporto di lavoro e decadenza dagli incarichi, bensì due norme parallele che, unite a quella del doppio mandato, possano garantire alla CGIL di riappropriarsi del proprio turn over.

Dovremo definire norme efficaci e, al tempo stesso, non in conflitto con l'attuale normativa di legge in materia di pensionamento.

La CGIL non ha la possibilità di negare ai singoli ciò che la legge garantisce loro; ha però l'opportunità ed il dovere di tutelare se stessa, scoraggiando comportamenti e scelte individuali non utili per l'Organizzazione.

Così come la fissazione del vincolo politico riferito a limiti massimi di età per la permanenza in un incarico di carattere esecutivo dovrà riguardare, con modulazioni diverse, l'insieme dell'Organizzazione, non ledere il diritto sancito dallo Statuto di ogni iscritto ad essere sempre elettore ed leggibile e conciliarsi con l'obiettivo – che è dello SPI ma anche nostro – del diritto all'invecchiamento attivo.

I giovani

Vi è poi l'altro aspetto cruciale in materia di rinnovamento e, soprattutto, di ringiovanimento: è il tema dei giovani e del loro rapporto con la CGIL.

L'assemblea dello scorso anno al Teatro Brancaccio in Roma ha senza dubbio segnato una svolta, un fatto del tutto nuovo per la CGIL: è stata l'ammissione di un bisogno e l'evidenza di una scelta, quella di aprire ed investire nel dialogo con i giovani, di scommettere sulla loro voglia di stare in CGIL e di divenirne i futuri quadri e dirigenti.

Per confermare e rendere possibile la direzione intrapresa occorre anzitutto fare uno sforzo culturale profondo.

C'è un problema di linguaggio ed uno di approccio al lavoro.

Il linguaggio dei ragazzi di oggi non è il "sindacaleso" che in genere molti di noi usano, a partire da buona parte di questa relazione.

Il linguaggio è il primo strumento di mediazione culturale, è il discrimine fra incontro o scontro tra generazioni. Parla dell'inclusività o meno di un'organizzazione.

Non si tratta di cambiare il proprio linguaggio, ma di renderlo più accessibile, più comprensibile e immediato.

I giovani di oggi poi sono lambiti anche dalla crisi della politica, dai linguaggi vuoti, dal venir meno di una politica dell'etica e dei valori, sono aggrediti dal mito dell'individualismo e dallo spettro della solitudine.

Nel libro "Le parole della politica" Vittoria Foa osserva:

"Forse il degrado della politica e delle sue parole sta proprio nell'agire pensando di essere soli e nel pensare solo a se stessi. Ecco perché quando un ragazzo mi chiede cosa vuol dire fare politica, la sola povera risposta che sento di dargli è di pensare agli altri: solo l'altro dà senso alla nostra identità".

Questo è un punto a vantaggio della CGIL, perché la dimensione plurale è l'unico habitat possibile per un sindacato generale e confederale.

Al tempo stesso però una parte importante dei giovani di oggi conosce il lavoro come precarietà, come luogo di diritti negati, come assenza del Sindacato e di tutele minime.

Che senso può avere un giovane che impatta così con il lavoro? Che percezione ne trae, che valore può attribuire al lavoro?

Ecco la funzione del linguaggio, se capace di trasmettere una cultura positiva del lavoro e, di conseguenza, la possibilità concreta di cambiare il lavoro, liberandolo dalla precarietà.

In fondo, l'universalità dei linguaggi sta in gran parte nella condivisione di una comune identità, di valori condivisi, di un'etica riconosciuta e riconoscibile.

La formazione come leva strategica

Anche per questo la formazione deve riacquisire un valore strategico e costante nella nostra attività di ogni giorno, nel senso di ridare spessore culturale ad un'attività che vogliamo torni ad essere un elemento costitutivo della personalità politica e culturale del sindacalista.

Il Documento nazionale dice molto su questo punto e propone spunti da noi stessi avanzati già nel 2005, come il concetto della formazione quale criterio utile alla determinazione della politica dei quadri, alla valorizzazione di ciascuna e ciascuno all'interno dei nostri gruppi dirigenti.

È necessaria una formazione permanente che affianchi l'attività quotidiana lungo tutto il percorso sindacale, adeguandosi alle competenze nuove ed ai bisogni che emergono.

La formazione deve essere concepita in un'ottica di sistema imperniato attorno ad alcune parole chiave: identità e confederalità, ma anche differenziazione delle competenze sui vari temi e sulle varie attività.

Su questo punto mi limito a due cose.

In primo luogo, CGIL Lombardia ha deciso di promuovere, con il fattivo sostegno dello SPI, un piano straordinario di formazione sindacale rivolto a delegati e funzionari e finalizzato alla preparazione dei nuovi dirigenti di oggi e di domani.

In secondo luogo, riteniamo che il percorso di questa Conferenza abbia determinato le condizioni per giungere alla costituzione del Coordinamento regionale per le politiche formative.

I luoghi della partecipazione

Vi è poi il tema dei luoghi di partecipazione dei giovani (ma non solo) alla vita dell'Organizzazione.

Il Documento indica nelle consultazioni lo strumento principale e noi lo applicheremo in Lombardia: l'importante è non fare le "riserve indiane", non strutturare ambiti separati, fuori da qualsiasi percorso decisionale.

Questo non vale solo per i giovani, bensì per tutti quei soggetti che faticano ad avere visibilità ed incisività nel dibattito e nelle decisioni della CGIL.

È il caso dei migranti o dei lavoratori atipici o parasubordinati.

La tentazione, forse la scorciatoia, è quella di rifugiarsi nella logica delle quote: la strada che, giustamente, il Documento nazionale non sceglie.

Ciò richiede all'Organizzazione tutta l'assunzione di una più alta consapevolezza politica circa l'essenzialità di portare nella CGIL questi nuovi soggetti, forgiando un'Organizzazione davvero inclusiva, davvero capace di promuovere il proprio rinnovamento e ringiovanimento attraverso la realizzazione di una maggiore rappresentatività di ciò che oggi è il mondo del lavoro.

Osservava giustamente una relazione ad una delle nostre Conferenze: *"il problema è che queste persone sono presenti nella società, a volte anche nel Sindacato; molto spesso sono le nostre scelte che le rendono invisibili, perché scegliamo altri criteri di rappresentanza: la contiguità politica o ideale, la grande azienda, la scelta sicura e consolidata senza rischio, tanto più se coerente con il nostro passato ed il nostro presente. La novità, la persona nuova e con altre idee ci fa paura, perché non controllabile, non catalogabile nelle nostre caselle precostituite e negli schemi dati"*.

La presenza di genere

L'esperienza della presenza di genere ci ha insegnato molto, anche se molto resta ancora da fare.

Il contributo di proposte, anche emendative, che è venuto dall'attivo regionale delle delegate e delle pensionate è qualcosa di importante e, per alcuni aspetti, fortemente innovativo.

Dopo un'esperienza di oltre dieci anni, si può affermare che la norma antidiscriminatoria ha svolto un ruolo importante, seppur non ancora sufficiente, in ordine all'affermazione della presenza delle donne negli organismi dirigenti e nelle segreterie.

In Lombardia le donne, negli organismi dirigenti, sono il 31,8% nelle Categorie regionali ed il 33,5% nelle Camere del Lavoro, mentre – a livello delle Segreterie – sono il 33,8% in Categoria ed il 25,3% a livello confederale.

Non vi è dubbio che per la CGIL è giunto il momento di impegnarsi a tutto tondo verso l'obiettivo del 50 e 50; giustamente le compagne chiedono che questo non resti norma statutaria dello SPI e solo auspicio politico nel resto della CGIL.

Nel contempo indicano una strada nuova, fatta di coraggio politico e di realismo organizzativo, quando delineano per le categorie comprensoriali degli attivi la possibilità di deroga della norma

antidiscriminatoria in ragione della relativa presenza percentuale tra gli iscritti e le iscritte di quella categoria territoriale.

Proprio queste proposte delle compagne ci dicono che la via delle quote non è la migliore, ma che la strada da percorrere è quella di perseguire una tendenziale corrispondenza tra rappresentanza negli organismi dirigenti e negli apparati e reale presenza tra gli iscritti di quelle specificità o soggetti che compongono con sempre più rilevanza il nostro mondo del lavoro.

Sta anche qui la confederalità che dobbiamo rafforzare; l'idea di un punto di sintesi delle peculiarità di ciascuna Struttura, delle posizioni legittimamente presenti, ma anche di soggetti tra loro lontani per storia, cultura, bisogni materiali e condizioni sociali che solo una forte scelta confederale può consentirci di riunificare.

Confederalità e interculturalità quali paradigmi per ridefinire valore, contenuto e composizione della nostra rappresentanza.

Pluralismo e regole della rappresentanza

A questo proposito, il Documento nazionale giustamente affronta il tema del nostro pluralismo interno e delle regole della rappresentanza.

Sono convinto che la ricchezza della CGIL sia una presenza plurale di idee, riferimenti ideali, esperienze ed espressione di interessi tra loro differenti, che sanno trovare sintesi ed unità nei valori fondamentali della nostra Confederazione.

Questa è l'esperienza, magari a volte anche con contraddizioni, delle aree programmatiche.

Abbiamo bisogno di arricchire questo pluralismo, di farlo vivere, di valorizzarlo.

È per questo che ho avvertito come offensive e profondamente ingiuste talune accuse in occasione della consultazione e del referendum sull'Accordo del 23 luglio 2007: nessuno si è mai sognato di limitare la discussione o reprimere il dissenso, tanto meno di criminalizzarlo.

Abbiamo invece difeso e difenderemo sempre l'unicità dell'organizzazione, quale bene comune e garanzia per tutti, per chi in un dato momento si trova in maggioranza e per chi invece in quello stesso momento gli capita di essere minoranza.

C'è e ci deve essere (e le nostre regole lo garantiscono) il momento della discussione, del confronto anche aspro di idee e di posizioni, ma deve anche esserci il momento in cui l'Organizzazione decide e tutti siamo tenuti a sostenere la posizione scelta.

Questa si chiama semplicemente democrazia di organizzazione.

In secondo luogo, in modi diversi fra loro, l'Accordo del 23 luglio 2007 e la discussione in corso circa la definizione di una posizione unitaria sulla manutenzione del modello contrattuale ci ricordano quanto sia urgente e necessario cercare di pervenire con CISL e UIL ad un accordo endosindacale sulla rappresentanza, che potrebbe, e per noi dovrebbe, poi essere recepito in una norma di legge.

Un accordo che definisca le regole per la definizione dei mandati e per la validazione degli accordi.

L'esperienza del 23 luglio con quegli oltre cinque milioni di voti al referendum ci aiuta ed è, per tutti, un punto di non ritorno.

La stessa esperienza del pubblico impiego è lì a dimostrare quanta forza possa derivare al Sindacato confederale dalla pattuizione di regole democratiche sulla rappresentanza.

Con CISL e UIL un accordo bisogna farlo e questa Conferenza può essere di aiuto nel rilanciare con autorevolezza e chiarezza una proposta in questo senso.

Un accordo va trovato per molte ragioni.

Anzitutto per rafforzare e consolidare un vincolo unitario, per irrobustire quel lavoro fatto insieme che sta contraddistinguendo questa ultima fase: l'accordo del 23 luglio, la piattaforma sul fisco, la stessa discussione sul merito del modello contrattuale.

Ma un accordo unitario sulla democrazia e sulla rappresentanza va ricercato e concluso anche per una ragione di ordine politico.

Come accennato all'inizio della relazione, la crisi della politica è sotto gli occhi di tutti, profonda, drammatica.

Una componente essenziale di questa crisi sta proprio nel venir meno della capacità di rappresentanza della società, delle sue esigenze, dei suoi bisogni.

La crisi della politica cioè passa anche attraverso il processo in atto di disgregazione della rappresentanza, della sua frantumazione in mille rivoli, forse anche al di là del semplice prevalere di spinte corporative.

In questo contesto, il Sindacato confederale resta – a dispetto di tutto e per fortuna – forse l'unico soggetto che sa ancora esprimere una rappresentanza di carattere generale, capace di portare a sintesi e rappresentare interessi tra loro differenti.

Ebbene, sono convinto che un accordo tra CGIL CISL UIL sulle regole costituirebbe un messaggio positivo alla politica, rappresenterebbe un contributo importante allo sviluppo della democrazia in Italia.

La nostra autonomia

Peraltro, viviamo in queste settimane una condizione particolare cui non eravamo più abituati da oltre quindici anni.

Le forze del centro sinistra si presentano divise all'appuntamento con le elezioni politiche generali.

Una divisione che si è andata sedimentando nei venti mesi di travaglio del Governo Prodi e che forse è prodroma di un mutamento di più lungo respiro nella vita e negli schieramenti politici italiani.

Da sempre la CGIL è la “casa comune” della sinistra, il luogo dove sensibilità e tradizioni diverse si incontrano, dialogano ed alla fine trovavano un punto di intesa e di impegno comune.

Anche ora dobbiamo continuare ad essere questo luogo, questa casa, questo ambito di dialogo e di elaborazione.

Possiamo farlo se sapremo preservare la CGIL dalle tensioni e dalle spinte che inevitabilmente la situazione della politica a sinistra porterà con sé.

L'unica strada possibile è confermare e rafforzare la nostra autonomia, dai partiti, dalle istituzioni e dai Governi.

Un'autonomia a tutto tondo perché da sempre guarda al merito delle posizioni e sa costruire una progettualità originale, peculiare di un grande Sindacato confederale e generale.

Autonomia che non è mai stata e non potrà mai essere indifferenza, in Italia come in Lombardia.

.... Anche in Lombardia

Se in autunno saremo chiamati, come pare possibile, al voto per il rinnovo anticipato del Consiglio Regionale, la CGIL guarderà e giudicherà – come sempre e come è naturale – i programmi delle forze politiche, senza dimenticare però ciò che è stato fatto o non fatto nei lunghi anni di governo regionale da parte del Presidente Formigoni e delle Giunte che via via lo hanno affiancato.

Faremo un bilancio compiuto a tempo debito, ma è e deve essere fin da ora chiaro che la CGIL non potrà che contrastare quegli schieramenti che, come l'attuale, manifesteranno una cultura di indifferenza ed anche di disprezzo verso il complesso delle rappresentanze di carattere sociale, verso il confronto serio e di merito con esse.

A questo proposito, rimando alla dichiarazione congiunta di CGIL CISL UIL regionali con le Associazioni datoriali per stigmatizzare la scelta della Giunta Formigoni di non confrontarsi con le parti sociali sul tema, importantissimo, del nuovo Statuto della Regione Lombardia.

La negazione del principio della concertazione e della negoziazione è un vulnus a valori quali quello del pluralismo, della democrazia economica e della partecipazione.

Duepuntia**capo**

Care compagne e cari compagni,

“Due punti a capo”: è questo lo slogan della nostra Conferenza regionale.

Per significare che vogliamo dare il nostro contributo a cambiare la CGIL, ma senza cesure con il passato.

“Due punti a capo” sta a significare una storia che non si interrompe, ma che – al tempo stesso – cambia riga, va a capo, avvia una fase diversa e nuova.

È il cambiamento che ci piace, quello possibile per un’Organizzazione complessa e articolata come la CGIL.

È la determinazione a cambiare, a migliorare, avendo coscienza che il cambiamento di oggi è un’opzione possibile grazie a tutto quello che è stato fatto e siamo stati ieri.

È il cambiamento profondo che sa e può produrre chi ha radici che affondano in oltre un secolo di storia.

Le radici profonde e forti dell’albero che illustra la grafica di questa Conferenza

Un albero colorato, vivace, robusto, che con gli anni cresce, si rafforza e dà frutti rigogliosi.

È l’albero della CGIL, il nostro albero.

Come tutti gli alberi è saldo, radicato e, al tempo stesso, si evolve, si rigenera, ogni giorno cambia, mette rami e foglie nuovi.

La CGIL è tutto questo: è la forza che nasce da un secolo di storia d’Italia, che si forgia nella lotta di emancipazione dei lavoratori, che sta dalla parte dell’antifascismo ieri e contro il terrorismo oggi, che non rinuncia ai propri valori e si batte per la Costituzione repubblicana ieri e perché non sia stravolta oggi.

È il Sindacato nato poco distante da qui il 1° ottobre del 1906, che festeggia i suoi cento anni e già guarda al futuro.

È il Sindacato di Giuseppe Di Vittorio, Agostino Novella, Luciano Lama, Antonio Pizzinato, Bruno Trentin, Sergio Cofferati, Guglielmo Epifani e di tutti noi.

È il Sindacato che si apre ai giovani, ai migranti, ai precari, agli atipici.

È qualcosa a cui vogliamo bene, che vogliamo più forte ed unito, che vogliamo consegnare a nuove generazioni di donne e uomini che – come noi – lo sentiranno loro, lo forgeranno, lo rinnoveranno ancora.

È il nostro Sindacato, è la ragione di tante scelte di vita e di militanza, di una passione politica originale e plurale cui guardano quei tanti che vivono del proprio lavoro o della propria pensione, le persone normali, quelle che non stanno sulle copertine dei libri di storia o nei titoli dei giornali.

È la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la nostra CGIL.

Buon lavoro, compagne e compagni.

Milano, 1 aprile 2008