



Conferenza d'organizzazione

Relazione Introduttiva

Compagne e compagni dò a tutti voi il benvenuto e vi ringrazio per essere intervenuti alla nostra Conferenza nazionale.

*Nel video che avete appena visto con le nostre fotografie abbiamo scelto di inserire insieme ad una vecchia, bellissima, immagine di **Luciano Lama** emozionato per l'accoglienza entusiasta dei delegati all'allora Congresso costitutivo della FISAC nel 1984, una sua frase che vorrei riprendere per iniziare la nostra riflessione di oggi:*

“Abbiamo sempre cercato di parlare ai lavoratori, come a degli uomini, di parlare al loro cervello e al loro cuore, alla loro coscienza.

In questo modo il sindacato è diventato scuola di giustizia ma anche di democrazia, di libertà.

Ha contribuito ad elevare le virtù civili dei lavoratori e del popolo...”

E' uno stile libero dalla retorica ampollosa degli intellettuali di quei tempi, il linguaggio del fare che caratterizzava i sindacalisti uomini della Resistenza e uomini della ricostruzione. Ad essere riedificati, rinnovati, rifondati negli anni del dopoguerra non erano solo i palazzi bombardati e le campagne abbandonate, l'economia industriale e le istituzioni repubblicane, era la stessa coscienza civile della classe lavoratrice, la cui lotta per migliori condizioni di vita si identificava per forme, obiettivi e tensione ideale con l'interesse generale del paese, con il rinnovamento del senso civile di un' intera cittadinanza.

Abbiamo scelto di partire dalla memoria, anche in questa occasione.

Partire dalla coscienza di quello che siamo perché per noi militanti della CGIL e della FISAC, la memoria non è oggetto di un “brand sentimentale”, come dicono gli odierni esperti del marketing, e neppure una comoda occasione di retorica ritualità; deve attraversare l'elaborazione del nostro futuro, perché senza radici il futuro è una costruzione utopica, un'illusione.

E noi oggi riflettiamo sul nostro domani con la saldezza della nostra identità e l'orgoglio di essere dirigenti di una grande organizzazione di massa, ma proprio la lezione della storia ci insegna a verificare continuamente, a studiare, ad

innovare, a “sentire” il mondo intorno, come diceva **Bruno Trentin** a “spingerci oltre il recinto dei “bambini” dove opera una rassicurante autotutela” **per aprire una nuova sfida di rilancio”**.

Era grande la sfida che la CGIL raccolse all'indomani della guerra, mentre iniziava quel boom economico che portava con sé, nascoste, le contraddizioni del dopo.

La lettura dei processi economici, il governo dell'organizzazione del lavoro, le politiche rivendicative e la stessa azione di rafforzamento della rappresentanza si mossero nel solco dell'interesse generale della società.

Ricordiamo ancora le parole di **Luciano Lama** che richiama in un'intervista del 1993 la lezione di **Giuseppe Di Vittorio** e **Fernando Santi**:

...la CGIL è “un'organizzazione di lavoratori che ha piena coscienza di stare dentro una precisa società e che quindi non può e non deve elaborare rivendicazioni e piattaforme politiche che siano non solo estranee, ma neppure indifferenti rispetto al contesto complessivo di quella stessa società”

E' la nozione dell'interesse generale, un'idea che ha segnato la politica e la formazione delle sue classi dirigenti e che fa della CGIL un caso unico nel panorama sindacale europeo.

Era il dopoguerra e l'anticomunismo creava divisioni laceranti nel movimento sindacale, ma **Giuseppe Di Vittorio** nel discorso all'Assemblea Costituente diceva:

“Noi crediamo che il sindacato, per adempiere effettivamente ai suoi compiti, per essere in grado di difendere con efficacia gli interessi economici, professionali e morali dei lavoratori, è indispensabile che sia libero, volontario, autonomo, indipendente.

In regime di democrazia, i lavoratori debbono essere assolutamente liberi di aderire o meno ad una qualsiasi organizzazione e di pagarne o meno i relativi contributi.

Questo è il solo tipo di sindacato che esiste in tutti i paesi liberi e democratici: questo è il solo tipo di sindacato conforme ai principi della democrazia, ed il solo possibile in uno Stato effettivamente democratico”.

Ma non si è sindacato generale se non c'è piena autonomia e democrazia al proprio interno.

L'autonomia di un'Organizzazione sindacale non si misura solo nei confronti delle forze politiche, o nell'ovvia accezione dell'indipendenza dai governi, più o meno vicini, o ancor di più dai datori di lavoro, ma è un concetto ben più

*complesso perché **attiene al ruolo che concretamente il sindacato svolge prima ancora che nella sua azione rivendicativa, nel contesto della collettività.***

*Essere un **soggetto generale e autonomo di trasformazione della società** è una scelta che deve, dovrebbe, porci in ugual misura lontani da chi ritiene che l'azione del sindacato si espliciti e si racchiuda **nel solo esercizio contrattuale e nella difesa degli interessi dei garantiti e da chi ritiene che il pansindacalismo sia la dimensione nella quale collocare l'azione della CGIL.***

*E' questo un tema di grande attualità perché se da un lato la progressiva frantumazione della società sta facendo riemergere egoismi sempre meno riconducibili a visioni collettive e solidali, dall'altro lato l'inesorabile declino della politica insieme **alla recente e cocente, ma non senza ragioni, sconfitta elettorale**, possono indurre a pensare per il sindacato compiti e ruoli di supplenza incompatibili con la nostra storia e con la nostra funzione.*

La CGIL , la più grande associazione volontaria di massa del nostro paese, dalla sua fondazione si è contraddistinta per scegliere strategie e politiche negoziali ed organizzative capaci di intercettare e dare reali risposte alle domande di cambiamento, di garanzia e di tutela provenienti dall'insieme della società, proponendosi come un soggetto autenticamente riformatore sui temi dell'occupazione, della giustizia sociale, dell'equità, della sicurezza e delle pari opportunità.

Proprio perché siamo stati, siamo e vogliamo ancora essere un soggetto generale e autonomo di trasformazione della società, la nostra autoriforma di oggi non può prescindere da una rinnovata strategia organizzativa, oltre che politica e negoziale, capace di intercettare la rappresentanza dell'intero mondo del lavoro e le domande provenienti dall'insieme di un corpo sociale, scosso dai radicali cambiamenti della struttura dell'economia e dalle pesanti incertezze del "mondo globalizzato".

La CGIL con la decisione di mantenere l'impegno del Congresso alla Conferenza confederale e di categoria, non ha inteso certo affermare una stravagante indifferenza dal quadro istituzionale e di governo.

*La conferma delle scadenze, ad esclusione dell'ovvio slittamento di quelle nazionali, ha ribadito piuttosto la indifferibilità di un'analisi della situazione sociale, del lavoro e della struttura della produzione che coinvolgesse l'intera organizzazione prima dell'odierna disputa sul verdetto elettorale; **una discussione politica che non dovrebbe, per essere efficace, ignorare i fenomeni sociali e culturali che sono in parte all'origine del voto del 13 e 14 aprile.***

Analogamente, è non è un'analogia scontata, si è deciso di mantenere l'articolazione delle Conferenze già avviate anche dopo per la recente intesa unitaria sulla **Piattaforma confederale**, approvata nella notte del 7 maggio dal Direttivo della CGIL che interviene, e radicalmente, su:

- **assetto e campo di applicazione della contrattazione**
- **normative sulla democrazia sindacale**
- **determinazione dimensionale e settoriale della rappresentanza.**

Su questa Piattaforma verranno consultati e anche questo non solo non è scontato e non solo è di grande rilievo in sé, ma è la conferma di una idea della democrazia nel mondo del lavoro che si sta affermando aldilà e al di sopra dei deliberati statutari, delle prassi, delle stesse impostazioni costituenti delle tre Confederazioni: in questo senso molto ha dimostrato la recente consultazione sull'intesa del Welfare.

Ora comunque, compagni e compagne, aldilà delle valutazioni, anche divergenti, che possiamo avere, di certo non si può non convenire **sull'assunto che se tale piattaforma unitaria cambia** lo scenario della negoziazione, il ruolo del sindacato, gli ambiti della valenza contrattuale, la struttura della rappresentanza **a maggior ragione le riflessioni e i necessari comportamenti attivi legati al cambiamento del "lavoro"**, che sono alla base della decisione di effettuare la Conferenza, **si dimostrano non solo reali, ma indifferibili.**

Eppure nella CGIL che tiene le proprie assemblee organizzative ci sono le sottovalutazioni e le contestazioni di chi considera questo appuntamento quasi inutile o comunque ininfluenza sulla "posta in gioco che conta" e cioè le scelte sulla struttura negoziale, le regole della rappresentanza, il rapporto con CISL e UIL.

È come se l'identità della CGIL dipendesse solo dal suo essere soggetto politico e non anche da come la sua struttura funziona, da come le sue risorse sono distribuite, dal proselitismo e dalla qualità della propria classe dirigente, dal suo rinnovamento, dalla sua rappresentanza di genere.

E' come se si disegnassero opzioni di serie A e opzioni di serie B, in primo piano le strategie che contano e per le quali vale la pena fare una battaglia politica e dopo, ma solo dopo, le tattiche dell'organizzazione.

Una contrapposizione illogica tra gli obiettivi e gli strumenti di realizzazione, tra il lavoro nobile della negoziazione e dell'azione politica e quello a "basso valore aggiunto" (come dicono gli economisti, ma anche i datori di lavoro) di chi programma, pianifica, gestisce informazione e proselitismo.

Come e dove essere vuol dire trovare strumenti reali di rappresentanza

Rafforzare il nostro insediamento vuol dire tutelare davvero le persone dove sono
Avere il polso dei fenomeni sociali ed economici vuol dire essere riconosciuti non solo con un rapporto di delega.

*L'analisi che cercherò di sviluppare sul contesto sociale in cui si è svolto il Voto politico e su quel cambiamento del lavoro e del mondo della produzione che ha motivato le linee della Piattaforma unitaria, nonché **la nostra stessa decisione di effettuare la Conferenza**, ha basi di partenza fundamentalmente comuni.*

Vi chiedo di riflettere in maniera molto libera ed aperta sulle considerazioni che farò, da parte mia cercherò di argomentare senza indulgere in inutili sillogistiche consequenzialità. Sono certa che la discussione, nella tradizione unitaria vanto e forza di questa organizzazione sarà costruttiva e fonte di arricchimento per noi tutti.

*Quali sono le evidenze prepotentemente uscite dagli orientamenti politici del paese? **Come non ragionare sulla nuova era del B&B** (come l'ha definita in riferimento alla diarchia Berlusconi-Bossi, un recente titolo dell'Espresso)? vincente nella parte più ricca del paese, soprattutto quel nord nel quale abbiamo anche il gran numero dei nostri iscritti, ma anche con analoghe caratteristiche spiccatamente autonomiste in Sicilia, dove il voto ha assunto una **assonanza dissonante** con la Lega Lombarda.*

*Ma tralasciamo **i suggestivi e comodi ossimori**, e cerchiamo di allargare la nostra visuale: anche se l'Italia vanta una situazione del tutto peculiare in materia di potere rappresentativo e di struttura dell'impresa, **ci sono condizioni di quadro comuni a tutto il cosiddetto primo mondo**, ovvero a quell'insieme di nazioni, **nelle quali il reddito procapite**, anche dopo la crescita irresistibile di Cina, India e Brasile, **è da 10 anni costantemente cinquanta volte superiore al resto del mondo.***

***Questa disuguaglianza così macroscopica non è antica** come si pensa, è un effetto degli ultimi due secoli, in particolare dell'ultimo: **il Novecento**, che ha visto crescere dimensioni e forza delle imprese, nascere la categoria dei servizi destinati al sostegno della produzione e attecchire, fino all'ipertrofia odierna, il peso della finanza.*

***Nel Novecento il lavoro esce dal significato letterale di fatica fisica per divenire personificazione collettiva del riscatto dei salariati e condizione di benessere dell'intera società.** Tanto il lavoro assurge ad emblema di una vita sociale sana ed equa che la Costituzione Italiana del 1948 lo mette a fondamento della Repubblica nata dalla Resistenza.*

*Il Sindacato, lo strumento associativo dell'“azione collettiva per proteggere e migliorare il livello di vita da parte di individui che vendono la loro forza lavoro”, è stato uno dei più straordinari movimenti di cambiamento e di speranza dell'intera società: **un successo di azione e un successo ideale.***

Ma quello che il Novecento ci ha dato in termini di forza e radicamento, il terzo millennio, figlio delle sue contraddizioni, rischia di mettere in crisi.

Si... il Secolo breve, quello delle grandi trasformazioni e delle immani tragedie, quello della rivoluzione industriale e dell'affermazione del movimento dei lavoratori, quello delle forze politiche di massa e della democrazia rappresentativa ci ha lasciato una subdola eredità: il progressivo appannamento del concetto di collettività come luogo e strumento naturale della difesa dei diritti e degli interessi.

E' l'inizio della decadenza dell'uomo pubblico, nel concetto aristotelico dell'animale politico che sceglie di vivere non in un indistinto gruppo di simili ma in un corpo sociale ed è il declino progressivo del concetto di comunità, come insieme di interessi, diritti e doveri, esperienze storiche e rapporti gerarchici.

Quando Zygmunt Bauman, uno dei più acuti sociologi del nostro tempo, si interroga sulla progressiva individualizzazione della società contemporanea e sui sentimenti di insicurezza e paura che pervadono i singoli, afferma **che incertezza, ansia, senso dell'abbandono** pur riconducibili a chiari fattori strutturali, **vengono vissuti come esperienze individuali non come rivendicazioni generali.**

E' quella che lui definisce, con un'espressione folgorante, la “collettività liquefatta”: le comunità come strutture sociali organizzate, i cui appartenenti dividono caratteristiche culturali e storiche maggioritarie, arretrano e lasciano il posto ad associazioni temporanee, a gruppi di interesse, a luoghi di incontro virtuali.

In quale altro modo si spiegherebbe come si sia potuta fabbricare dal nulla, visto che gli unici e più prossimi riscontri risalgono all'Era Mesozoica, una comunità artificiale come quella “padana” e dare così dignità di identità comune ad un coacervo di interessi prevalentemente difensivi?

Perché tanti nostri iscritti si affidano a noi, alla CGIL, per la salvaguardia della propria condizione lavorativa e alle suggestioni della destra per la loro difesa sociale?

Che cosa se non la decadenza del tradizionale circuito delle comunità politiche e di classe, che cosa se non la pericolosa frattura tra il concetto di interesse e quello di diritto ha potuto originare un tale iato tra il nostro insediamento e la

vittoria anche tra le classi popolari, tra i lavoratori delle fabbriche e dei quartieri operai del voto di destra, di questa destra?

Si, è difficile l'eredità del Secolo breve: l'individualismo inteso come solitudine (non nel concetto baldanzoso e un già po' decadente degli anni '90), le paure per le incertezze e i troppo rapidi cambiamenti della vita lavorativa e sociale, l'ingigantita voglia di sicurezza, il bisogno spasmodico di un ordine sovrastrutturale in un mondo contrassegnato dall'estremo disordine della globalizzazione.

In questo contesto collochiamo l'azione della CGIL, sono le riflessioni che non possiamo ignorare per un'efficace rinnovamento della nostra politica organizzativa.

Un inizio, perché molte cose sono da fare e perché l'agire gradualmente ci permette di cambiare senza disperdere il nostro patrimonio di storia e di radicamento.

Come possiamo dispiegare ancora l'azione di tutela e promozione di un lavoro che si smaterializza e si diffonde sul territorio fino ad atomizzarsi, in una società nella quale le spinte individualizzanti e le paure del futuro si espandono pericolosamente?

Queste sono le domande a cui dobbiamo rispondere, questa è la sfida dell'oggi.

La precarietà del lavoro, dilatata nel tempo e nei numeri, in mille forme contrattuali delle più fantasiose, per di più senza ammortizzatori ed efficaci sistemi di ricollocamento, ha creato un enorme esercito di "provvisori" a vita.

Tuttavia non è solo la precarietà a diffondere nei luoghi di lavoro e nella società senso di ansia e smarrimento: il disagio è anche il risultato di fenomeni in apparenza meno traumatici, ma comunque difficili per le persone come l'estrema parcellizzazione dell'impresa e l'estromissione di molte attività tradizionalmente facenti parte del ciclo: si frantumano reparti, si sconvolgono mansioni e responsabilità, si cambiano compiti e procedure, si comprimono i costi: è la "razionalizzazione" delle imprese, ma è anche una ben triste "razionalizzazione" delle persone.

Noi, la CGIL, quali strumenti di azione scegliamo per rendere più efficace il nostro operato e per conseguire le nostre finalità di difesa e promozione del lavoro e delle persone che operano in questo mondo?

L'organizzazione, se è efficace, trasforma gli spazi di rappresentanza, conquistati nella contrattazione, azione primaria del Sindacato, in rappresentatività e consenso.

Non siamo certo quello che i nostri detrattori sostengono e cioè il sindacato delle grandi aziende e dei dipendenti a tempo indeterminato! Nelle nostre sedi, ai nostri delegati, ai nostri servizi ogni giorno si indirizzano milioni di persone e non stipuliamo solo Contratti ma anche migliaia di accordi su specifici argomenti, forniamo tutela individuale e organizziamo vertenze.

Ma oggi dobbiamo rivolgerci tante domande: quanti lavoratori e lavoratrici sono fuori da ogni tutela sindacale, quante imprese piccole e medie sono off limits per i nostri delegati, quanti cittadini lavoratori si rivolgono ai nostri servizi e, quando va bene, si iscrivono per pochi mesi?

Accrescere la nostra rappresentanza, presidiare il territorio e quindi i posti di lavoro non può essere la facile traduzione di una moltiplicazione delle sedi sindacali, alle quali ci si va se e quando si ha bisogno.

Non può essere che, con rispettoso riferimento all'espressione evangelica, fermi nelle nostre sedi "aspettiamo che i lavoratori vengano a noi".

In un mondo in cui le aziende sono sempre più decentrate, il lavoro è flessibile e l'informazione si fa immateriale bisogna studiare soluzioni che interpretino la complessità senza appesantire la macchina organizzativa; occorre portare i sindacalisti verso il lavoro con una struttura a rete snella ed efficace, che nel contempo eviti l'eccessiva frammentazione delle sedi e il nanismo e l'asfitticità di certi organismi, in cui se va bene, si discute tra pochi.

La nostra scommessa si chiama estensione della rappresentanza anche nell'accezione che ci permette di ribaltare la triste previsione della società atomizzata, fatta dell'egoismo dei singoli e delle categorie: **difendere gli interessi di chi lavora, i molteplici e diversi interessi di tutti, **deve voler dire tutelare i diritti, perché gli interessi sono sempre privati**, temporanei e spesso in contraddizione con altri; **i diritti anche individuali sono inseriti in un equilibrio rivendicativo collettivo.****

Tocca a noi essere quella comunità di valori dei nostri padri, ma con modalità e forme diverse da quelle con le quali loro si sono cimentati appena qualche decennio fa, una comunità che dia ai nostri rappresentati il senso della natura sociale e collettiva delle loro incertezze, dei loro bisogni e delle proprie aspirazioni.

Tutto questo non si fa solo con l'organizzazione, ma senza un'adeguata impostazione delle nostre strutture, senza un efficace dispiegamento delle forze, come direbbe uno stratega o un economista, le scelte negoziali e politiche possono non essere sufficienti per far crescere e diventare più forte la CGIL.

L'autorevolezza conquistata sul campo negoziale, va raccolta, tesaurizzata, trasformata in movimento, in cultura.

Ciò vuol dire che la visibilità tra gli attori della politica nazionale in rappresentanza del lavoro e l'azione sindacale della negoziazione vanno coniugate:

- con una forte ed effettiva autonomia
- con l'efficacia del presidio del territorio e dei luoghi di lavoro
- con l'adeguatezza dei livelli di partecipazione
- con l'applicazione reale dei principi e degli strumenti della democrazia partecipativa.

Se si tratta di concetti scontati, come mai la nostra attenzione all'Organizzazione è prevalentemente indirizzata agli schieramenti e agli organigrammi? è un modo di stare dentro la CGIL che tradisce la diffusa tendenza a considerare noi stessi più come il risultato di una distribuzione di ruoli e gerarchie, di etichette ed appartenenze, che come una comunità di uomini e donne, le cui scelte sono frutto di un confronto libero e sereno su programmi e strategie.

Questo vuol dire che, prima ancora di definire i punti cardine del nostro progetto politico, negoziale ed organizzativo, per continuare ad essere un soggetto generale di trasformazione non possiamo prescindere dalla nostra idea di unità ed autonomia.

Unità' ed Autonomia della CGIL, è un binomio inscindibile e dal significato complementare: si è uniti solo se si è autonomi , ma si è autonomi solo se la ricerca dell'unità è un impegno reale.

*Unità ed Autonomia si esplicitano nella condivisione di regole comunemente e liberamente scelte nelle quali **far vivere le differenze**, gli orientamenti alternativi le diverse visioni ed opinioni, senza steccati invalicabili e **nell'obiettivo di realizzare una coesione interna** anche attraverso la ricerca, faticosa ma indispensabile, della convergenza sulle scelte.*

*Era il 1990, il 18 e 19 ottobre, ad Ariccia in un incontro dei dirigenti sindacali della CGIL che facevano riferimento al PCI dal titolo più che eloquente: **Bruno Trentin** mise in atto lo scioglimento dell'allora componente comunista.*

*In quel convegno **Trentin** ebbe a dire parole, che oggi vogliamo ricordare per esprimere meglio di come potrebbe farlo ciascuno di noi, **il concetto di unità, autonomia e democrazia nella CGIL:***

La ricerca di un programma fondamentale di una forza di progresso e trasformazione deve consentire un confronto creativo e la formazione di maggioranze e minoranze sulle singole scelte programmatiche senza determinare le lacerazioni insanabili fondate su pregiudiziali ideologiche o su discriminanti di valori.

Questa è l'esperienza che ha dato corpo ad un'identità della CGIL come qualcosa di diverso dalla somma delle singole componenti che la dirigono: in questo contesto l'unità e il pluralismo della CGIL non sono un particolare attributo di questo sindacato, sono la CGIL.

Rafforzare il nostro essere un'Organizzazione in cui le differenze, i confronti, le diverse visioni, sono ricchezze e non elementi di freno al cambiamento è di nuovo l'obiettivo dell'oggi: ricostruire, ma nel significato reale ed originario, libertà, unità ed autonomia della CGIL evitando diaspore, conflittualità viscerali, separazione rassicurante delle responsabilità, contrapposizioni le cui ragioni spesso non sono all'interno dell'organizzazione.

*A noi è affidato un compito, non succedaneo della politica, ma fortemente connesso al nostro corpo sociale: **dobbiamo ricostruire la coscienza collettiva della rivendicazione negoziale.***

*Non è solo l'antico e pur sempre valido principio di sottrarsi a disgregazioni corporative, ma piuttosto quello **di evitare, come dice Bauman**, “la difesa della democrazia in una società che ha perso la sicurezza e la speranza del futuro porti con sé la dissoluzione del coraggio di resistere ed unire le forze, una crescente incapacità di agire collettivamente, una fuga massiccia dalla politica e dalla cittadinanza responsabile”*

Perciò per noi, per la CGIL, “far crescere la coscienza sociale nel mondo del lavoro”, vuol dire anche combattere un'instabilità della democrazia sostanziale che può portare all'erosione non solo della nostra forza organizzata, ma dello stesso peso sociale del lavoro .

*Tutto ciò non si fa se manca la consapevolezza non solo di come è cambiato il lavoro, ma anche di come sono mutati gli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici, di come sono cambiati i nostri iscritti e i nostri delegati: **conoscere il mondo del lavoro, nelle sue articolazioni e nelle sue contraddizioni, conoscerne i fenomeni, i problemi e i bisogni, per poterlo adeguatamente ed efficacemente rappresentare.***

Ma come è cambiato il lavoro nei vari settori produttivi? di certo un fenomeno comune è la dissoluzione del ciclo produttivo come lo conoscevamo fino a pochi anni fa, insieme con le mura della fabbrica fordista, baluardo rappresentativo del lavoro a “sequenza chiusa e autosufficiente”, sono caduti i vincoli che tenevano insieme le varie attività trasformandole contemporaneamente in diverse e spesso

indipendenti branche di business, di settori merceologici diversi, di società diverse e di normative diverse e quello che per noi conta di più di contratti diversi per i lavoratori e le lavoratrici coinvolti.

In particolare nei settori dei servizi, la riorganizzazione “atomizzante” si è accompagnata ad una crescente concentrazione proprietaria spesso internazionale che ha creato le grandi conglomerate.

Perciò a differenza del pensiero comune la parcellizzazione moderna, quella della dissoluzione controllata” del ciclo di lavoro non coincide con il “piccolo”: piccolo può essere il datore di lavoro diretto o il manager responsabile, piccolo è spesso il luogo di lavoro, ma grande o grandissima è l'impresa capogruppo o controllante e spesso le decisioni che contano sono assunte molto lontane da dove si lavora, si vive, ci si rivolge al sindacato.

Le sinergie, le riorganizzazioni, le innovazioni di processo hanno generato un mondo imprenditoriale parallelo, fatto di filoni di attività spesso non stanziali o soggetti a rischio delocalizzazione, non protetti e comunque difficili da rappresentare anche solo sul piano negoziale: è un mondo ostile alle rivendicazioni economiche e normative e allo stesso insediamento sindacale.

*Per questo dobbiamo cercare il migliore e più avanzato equilibrio possibile tra il **Sindacato Confederale e il Sindacato di categoria** che è la struttura di base nei luoghi di lavoro, la cellula “staminale” dell'organizzazione.*

*Presidiare i luoghi di lavoro, andare sul territorio sono evidenti necessità, parole d'ordine quasi scontate, ma **non di facile realizzazione.***

Spesso, e non solo quando i limiti numerici non consentono la rappresentanza interna, è problematico entrare nei luoghi di lavoro in cui non siamo rappresentati o che sono di nuovo insediamento, senza costruire un'adeguata struttura di sostegno, formazione, informazione.

Molti imprenditori si vantano, come se incidessero tacche sul revolver di un pistolero, di quante volte, per quanti anni hanno tenuto fuori il sindacato dalle loro aziende.

*Non si tratta certo di fatti nuovi, ma oggi ci sono pericoli ancora più subdoli rispetto al datore di lavoro partenalista o al padrone “guardiano”; si consolida una figura diversa, qualcosa di più di un compromesso tra le due tipologie che già prima non erano così nettamente divise: **avanza, in coerenza con la priorità della difesa degli interessi individuali il prototipo dell'imprenditore collaborativo, che premia i volenterosi e i più produttivi e tollera, con prudenza***

naturalmente, i meno dotati, dimostrando magnanimità e senso del merito, ovviamente unilaterale.

*E non facciamo finta di non sapere che **questa strategia del consenso**, non legata solo, alla politica di vendita e al pur rilevante peso del sistema incentivante, è **molto diffusa nel nostro mondo**, ed è comunque particolarmente subdola, soprattutto perché incide pesantemente sul tessuto culturale, che è alla base del nostro avanzato sistema di contrattazione, soprattutto di 2° livello.*

Montezemolo qualche settimana fa, ha detto che i lavoratori sono più interessati alla sorte delle loro aziende che a quella del Contratto Collettivo, che si fidano più dei loro capi che dei delegati e, citando anche il nuovo libro sulla Casta 2, ha detto che sindacalisti sono più dei carabinieri, è un'osservazione ridicola, ma che sollecita qualunque ostilità popolare.

C'è una tentazione forte nel mondo imprenditoriale, quella di considerare il sindacato ridimensionato e centralizzato come un interlocutore ancora utile per le riforme o per la concertazione, avversandone il consueto insediamento capillare come intralcio al rapporto diretto con i lavoratori nelle strategie di aumento della produttività, ma senza una presenza nei posti di lavoro la naturale contraddizione della rappresentanza tra impresa e lavoro è come una democrazia priva di corpi intermedi; allora si che il sindacato può diventare un'oligarchia, quasi una casta, magari dimagrita.

E' troppo facile dire che, ovviamente, c'è una più che probabile, prima ancora che sospetta, prossimità all'attuale maggioranza, che ha tuttavia in economia pericolose tentazioni peroniste e catto-protezioniste e in campo sindacale, vista la nomina di Sacconi a Ministro del Lavoro, anche di divisione confederale: sono idee che forse non porterebbero grandi vantaggi alla Confindustria.

*Piuttosto c'è la consapevolezza che la rottura degli equilibri possa assecondare un cambiamento favorevole all'imprenditoria nostrana, impegnata in una competizione globale difficile: **meno fastidi nei posti di lavoro uguale più produttività**. E' una strategia? Lo diranno i fatti, certo si apre per noi una fase difficile.*

Ma non ci si confronta con parti sociali e governo da soli. E allora si impone una riflessione sulla nostra idea di "Unità del mondo del lavoro", se vogliamo essere ancora, ma non da soli e non solo perché non ce la faremmo, una grande forza di trasformazione sociale.

Unità del mondo del lavoro vuol dire offrire le nostre idee al confronto con gli altri, uscire dagli steccati, **misurarci a tutto campo senza indulgere in pretese egemoniche dal corto respiro e dall'impossibile realizzazione.**

La grande CGIL che si sente emergere da discussioni troppo enfatiche per essere solo nostalgiche riporta alla memoria ricordi di laceranti divisioni, di insanabili fratture. Senza abdicare a nessuna delle nostre convinzioni ed aspirazioni, a nessuno dei nostri principi e obiettivi dobbiamo trovare la capacità di mediarli nel confronto con CISL e UIL, **dobbiamo ricordare che nostro compito è cercare le strade e gli obiettivi unificanti e che la domanda inequivoca dei lavoratori è unità.**

Ricordiamo ancora le parole illuminanti e straordinariamente attuali di **Bruno Trentin**, quando a fare da freno alla discussione sull'Unità sindacale c'era la pretesa ricerca di egemonia, in particolare dell'allora componente comunista: **L'unità sindacale non è un modo per esercitare un'egemonia di organizzazione. Noi la vogliamo perché serve ai lavoratori e al paese, l'egemonia sarà quella delle idee e delle intelligenze: noi le mettiamo a disposizione di tutti.**

Vi ricordate degli Enti Bilaterali di Certificazione del Patto per l'Italia, il **sindacato parastatale**, come lo definì Eugenio Scalfari, in un celebre editoriale?

Quell'accordo separato, l'Intesa del 5 luglio 2002 con il governo Berlusconi, nasceva da una specifica scelta politica, in particolare della CISL: una scelta politica che partendo dal presupposto che il lavoro è ormai in parte fuori dai posti di lavoro tradizioni e si svolge in forme difficilmente controllabili realizzava che **al sindacato convenisse diventare il "verificatore" dei contratti individuali**, riacquistando in rappresentanza e in proselitismo, nonché in peso politico nel corpo sociale.

Noi avversammo quella modalità di rapporto con il lavoro decentrato per ragioni che voi tutti ricordate e che erano talmente giuste da essere diventate patrimonio generale, anche se naturalmente abiure non ce ne sono state e i documenti teorici soprattutto della CISL hanno ancora su questa materia riflessioni e analisi da noi non condivise.

Quel tentativo di rappresentare i lavoratori con gli strumenti impropri e pericolosi del collocamento guidato è comunque fallito, oggi c'è **la Piattaforma unitaria su come riscrivere le regole della rappresentanza generale del mondo del lavoro**, su come dare al sindacato una maggiore autorevolezza anche in materia di fissazione di regole generali per la tutela del lavoro e su come consentire a tutti i lavoratori di votare i loro rappresentanti: **invece del sindacato "istituzione certificatrice" il sindacato dei luoghi di lavoro.**

Pensare che le contraddizioni siano terminate, che siamo ormai tutti avviati sulla strada di un'unità strategica, di una omogeneità nella visione del sindacato è un errore, ma non riduce l'importanza delle convergenze trovate, anzi.

Mettersi in gioco non vale solo per noi, vale per tutti e questo prima di essere un valore, è un processo di cui noi siamo, lo saremo se vogliamo, protagonisti.

*La misurazione della rappresentanza, le regole per la democrazia dei lavoratori ed delle lavoratrici, non degli iscritti, possono consentire di affrontare, non necessariamente per via legislativa, **il tema del valore erga omnes dei Contratti Collettivi**: l'applicazione universale di un insieme di diritti e di livello di reddito per settori di lavoro è **un obiettivo che ritorna in campo**, ma stavolta in forma unitaria e con una percorribilità finalmente realizzabile.*

Era il 1948, ma i nostri Costituenti avevano già pensato a come coniugare il principio fondamentale della libertà dell'associazionismo sindacale con un percorso di riconoscimento della rappresentanza che desse valore universale alle acquisizioni dei contratti collettivi. Il relatore dell'art.39 alla Costituente era Giuseppe Di Vittorio, non dimentichiamolo.

*Come è andata lo sappiamo: lo strumento della registrazione e quindi del riconoscimento, è stato lasciato cadere per paura dell'uso politico della "schedatura" e **la contrapposizione tra le Confederazioni sindacali tra l'idea del sindacato come rappresentante dei propri associati e quella, la nostra, del sindacato come soggetto generale ha impedito fino ad ora di trovare forme di misurazione della reale rappresentatività** che potessero insieme garantire l'applicazione dei Contratti per ambiti e settori definiti, anche oltre il campo concreto della rappresentanza associativa.*

*Tuttora come è noto **i Contratti Collettivi di lavoro sono**, nel nostro ordinamento giuridico, **contratti di diritto comune** perciò è possibile applicare contratti che nulla hanno a che fare con il settore merceologico dell'attività effettivamente svolta, in particolare nelle nuove attività, ma non solo (pensiamo soltanto alla pluralità di contratti applicati alle società di Software, o perché ci sia più chiaro a noi, la variabilità di norme per il Credito al Consumo, quando non dipende da Banche).*

*In questo senso l'intesa Confederale sul modello contrattuale, fissando da un lato il principio della **"costruzione di un quadro di certezza per le aree contrattuali di riferimento e di controllo e governo dei processi di ristrutturazione"** e dall'altro **"stabilendo regole e modalità di riconoscimento della rappresentanza e della democrazia sindacale"** pone le basi per una definizione e applicazione dei diritti*

e delle prerogative professionali dei lavoratori e delle lavoratrici che abbiano carattere generale.

Per la FISAC non sono temi nuovi, già dagli anni '90 in un quadro unitario, ma da sicura protagonista, ha affrontato e gestito le problematiche di una ristrutturazione massiccia dei vari settori, in particolare quello creditizio, acquisendo l'applicazione del CCNL ad un ambito definito di attività, anche strumentali ed accessorie: l'area contrattuale insieme ad un avanzato sistema di relazioni sindacali ha garantito il sistema dalla diaspora contrattuale che in molti settori ha portato da un'incredibile proliferazione di CCNL.

La FISAC è con tutta evidenza un Sindacato a forte vocazione negoziale, gestiamo contrattazioni di ogni tipo, migliaia sul piano decentrato o 2° livello, cioè aziendale e di Gruppo; il livello di radicamento nelle aziende ha consentito e consente tuttora una gestione complessa, ma non traumatica della trasformazione del settore, che abbiamo affrontato senza perdere in rappresentatività, anzi rafforzandola.

Scongiurata la parcellizzazione contrattuale, la frantumazione del ciclo produttivo, così come lo conoscevamo dagli anni '90, si è verificata comunque nella divisione per aree di business o di articolazione delle reti sul territorio e si è accentuata con l'aumento delle dimensioni delle Imprese, e le conseguenti massicce vendite di parti di rete per ragioni di normativa Antitrust.

Il Settore creditizio è passato in pochi anni da un sistema articolato su poche e piccole banche nazionali e su una miriade di aziende medie, piccole anche piccolissime ad un sistema che in due fasi successive, più ravvicinate di quanto potessimo pensare, si è assestato in 3-4 grandi Gruppi nazionali, di cui almeno 2 competitors internazionali, affiancato da una vasta rete di aziende medie che più che aggregandosi si consorziano, e la piccolissima impresa di territorio affidata alla rete delle banche cooperative.

Analogo il processo nel settore direzionale assicurativo, con concentrazioni ancora più marcate, così come anche il settore Riscossione nella trasformazione societaria è diventato di fatto una grande Holding.

E' una fase ulteriore di un periodo di lunghe ristrutturazioni (con il solito immaginifico termine gergale le abbiamo definite " le fusioni di 3^a generazione"): sono arrivati i grandi accorpamenti tra aziende già ai vertici del Paese, fatte per consentire una più efficace competizione internazionale ed una migliore protezione dalle scalate.

La contrattazione integrativa e di gruppo ha garantito con accordi la tenuta dei livelli occupazionali, il controllo della mobilità territoriale e professionale, i

diritti previdenziali e assistenziali, buoni compromessi armonizzativi nelle norme dei CIA.

Ma non c'è solo una descrizione storico-economico che dà conto dei grandi cambiamenti del sistema, c'è anche una visione più vicina ai disagi e al diffuso malessere di una categoria sballottata da molti anni in un" frullatore" di cambiamenti. Da quasi un ventennio un insieme di uomini e donne vivono ogni giorno sulla loro pelle la destrutturazione del lavoro, il cambiamento delle norme contrattuali, la mobilità territoriale e/o professionale, gli esuberanti: è un mondo in movimento, ma è il loro mondo, la loro vita.

La dimensione delle imprese ha portato i centri decisionali in ambiti sempre più ristretti: si evidenzia così un rischio di verticalizzazione negoziale nelle delegazioni sindacali di Gruppo e si ingigantisce contemporaneamente la difficoltà non solo delle strutture provinciali e regionali, ma anche delle RSA o comunque dei quadri di base di tenere sul territorio un efficace insediamento.

Il cambiamento dell'impresa finanziaria cambia il tessuto produttivo che conoscevamo e su cui abbiamo basato la nostra struttura negoziale.

Ma cambia contemporaneamente il rapporto del territorio con le proprie aziende, anche quelle che erano già imprese nazionali: i Gruppi Creditizi e finanziari non solo si concentrano e verticalizzano i poteri decisionali, ma si estraniavano come entità aziendali da quei territori nei quali si trova la sede centrale.

E' un fenomeno ampiamente conosciuto nell'economia internazionale, particolarmente nel settore finanziario: le grandi aziende si sono decontestualizzate consacrando l'uscita di un apparato produttivo da un determinato tessuto economico e culturale.

*Recentemente si è consolidata un'analisi ripresa anche da **Giorgio Ruffolo** in un intervento di poche settimane fa, per cui il mondo del lavoro e dell'impresa si divide in due grandi categorie di soggetti, istituzioni o individui: **quelli che vivono nello spazio e quelli che vivono nel tempo.***

La conseguenza è la svalutazione del luogo e l'esaltazione dell'iperspazio informativo: per coloro che lavorano alle dipendenze di un datore di lavoro, lo spazio è la vita, mentre per chi ha il potere di spostarsi, di razionalizzarsi, di trasformarsi, in particolare l'impresa, solo il tempo è importante. Nella **nuova scala del potere globale nasce quella che è stata definita "l'atmosfera della paura ambientale".¹**

*Con tutta evidenza quindi **il miglioramento delle condizioni nel luogo fisico dove vivono e lavorano i nostri rappresentati deve essere la nostra priorità, ma se***

¹ Marcus Doel e David Clarke
Relazione introduttiva di Graziella Rogolino
Conferenza D'Organizzazione Nazionale
Parma 14, 15 e 16 maggio 2008

rendiamo evidente anche ai nostri lavoratori il nesso inestricabile con il governo delle trasformazioni e quindi con la velocità e l'efficacia dell'intervento e dell'informazione, rendiamo anche effettivo l'intreccio tra l'azione sindacale e la tutela individuale.

La dimensione del protagonismo collettivo si incontra con la tutela dell'interesse dell'individuo: spazio e tempo sono nella nostra azione, nel nostro progetto politico, negoziale e organizzativo, in relazione irrinunciabile.

Ci sembra illuminante in questo senso una frase di Giuliano Amato: “**occorre ritrovare la capacità di comprendere e rappresentare una società estremamente diversificata con una progettualità riformata, che tenga insieme convenienza individuale e altruismo**”

Il reisndiamento così non è un assunto più o meno formale, ma è un tema a cui dobbiamo dare reali ed efficaci risposte, che non solo ci permettano di crescere in consensi e migliorare in efficienza, ma ci consentano di ridare al lavoro un'identità collettiva che oggi si disperde nel caleidoscopio degli interessi.

Perché quello che nel documento confederale è il rafforzamento del territorio, per un sindacato di categoria vuol dire aumentare la qualità della presenza tra i lavoratori e le lavoratrici, e quindi saper affrontare problematiche individuali e collettive, misurarsi nella gestione dei processi di riorganizzazione aziendali di grande impatto sulla vita dei nostri rappresentati; senza dimenticare che se manca il rapporto con le persone, l'informazione attiva, la difesa dei diritti individuali, anche i migliori accordi possono apparire troppo lontani per cambiare la vita di ciascuno.

La presenza delle RSA o comunque dei quadri di base della FISAC nelle aziende, nei Gruppi, nei territori ci consente di governare con un ampio consenso i fenomeni in atto ed è un elemento irrinunciabile del nostro rapporto democratico e dei livelli di tutela individuale e collettiva dell'organizzazione.

Ma nel settore del Credito in particolare, il ridimensionamento delle succursali, la loro diffusione su un territorio più vasto, unito ad una effettiva mancanza di articolazione decisionale delle aziende in materia di personale ha determinato una maggiore difficoltà di tutelare, in alcuni casi persino di avvicinare, migliaia di lavoratori degli sportelli.

In molte Conferenze il tema della convenzione dei diritti sindacali del Settore ABI è tornata sul banco degli imputati. La nostra realtà organizzativa è diversa da come appare da un lato o dall'altro della periferia, noi siamo concentrati prevalentemente nelle città e nelle aziende di maggiore dimensione; il ragionamento va fatto certo, ma valutando l'impatto che ogni soluzione avrebbe e

non dimenticando che le altre organizzazioni in certi settori, come il Credito Cooperativo, e in certi punti operativi piccoli ci vanno da sempre e non è solo un problema di permessi

La questione del presidio dei posti di lavoro trova un'importante decisiva novità nella Piattaforma Confederale che prevede l'estensione delle RSU anche come elemento di misurazione della rappresentanza: è la nostra linea da sempre, il nostro obiettivo politico per il massimo coinvolgimento democratico di lavoratori e lavoratrici.

Non ci saranno alibi, bisognerà trovare un'intesa applicativa in categoria con le altre sigle, almeno le confederali e le autonome di maggiori dimensioni e noi ne saremo protagonisti, ma non sarà facile né mettere in gioco le comode rendite della pari dignità, né accettare di misurare i voti liberamente ottenuti sulla qualità delle persone, sull'affidabilità dell'organizzazione con le tessere, spesso frutto di altre considerazioni, anche clientelari (Il pubblico impiego insegna, prima di tutto).

Occorrerà poi valutare tra noi se si dovrà ragionare direttamente dal livello di base, semplificando così la filiera unitaria e accrescendo contemporaneamente l'ambito di intervento sul territorio.

I nostri quadri sono riconosciuti nei posti di lavoro, diamo loro strumenti e motivazioni, potremmo cogliere importanti successi, soprattutto in alcune aziende.

Non c'è tuttavia reinsediamento nei posti di lavoro o comunque nell'attività aziendale sul territorio che possa prescindere dal funzionamento dei territoriali di categoria e dal loro intreccio con le strutture orizzontali confederali.

Della creazione o consolidamento di strutture comunali, che mi sembra la linea prevalente al Sud, ai macroterritori di alcune regioni del centro, ai presidi zionali delle regioni del nord, c'è veramente una vasta articolazione ed una flessibilità che mi sembra utile, purché funzionale, ma questo si vedrà anche dai risultati che porteranno; ma se noi nel nostro documento abbiamo scritto tra i nostri obiettivi "Un efficace insediamento delle strutture territoriali" evidentemente pensiamo che il loro ruolo non sia efficace come dovrebbe e che non soddisfa del tutto quel concetto di insediamento che abbiamo delineato.

Se volgiamo lo sguardo un po' indietro, alla stagione della ristrutturazione degli anni '90 noi vediamo una FISAC nella quale la discussione era accesa e in alcuni casi anche problematica, ma che ha agito con un'insolita, importante, determinante unità di indirizzo, una straordinaria stagione che è stata il presupposto di una reale egemonia culturale, la stagione di quasi tutti i quadri che oggi hanno ruoli dirigenti.

Il consenso che si è costruito così ampiamente, l'attivo convincimento militante dei nostri quadri anche di base, è stato il frutto di un simmetrico ed equilibrato movimento delle forze in campo: ora non si tratta di riesumare un percorso per riprodurlo, perché la situazione di fatto è cambiata.

*Ma la lezione di quel periodo non è nelle soluzioni organizzative adottate, ma nei risultati ottenuti, non è nell'egemonia che abbiamo esercitato ma nel modo come il consenso si è costruito: **il protagonismo che ciascuno ha vissuto in quelle scelte è stato il lubrificante di un rafforzamento e di un rilancio della FISAC di grande rilievo.***

Ma come ci si sente protagonisti di un processo decisionale, come si condividono presupposti di analisi, come si comprendono scelte negoziali complesse?

Il cambiamento delle dimensioni delle imprese e dei Gruppi, l'uscita di scena di molte aziende locali, la velocità delle riorganizzazioni in atto, hanno limitato un percorso partecipativo reale per i nostri quadri di base.

*Persino sulle informazioni sono diventati dispensatori di notizie di 2^a mano, poiché gli accordi vengono mandati efficientemente e non senza ragione, per mail a tutti gli iscritti: **una dimensione tempo che le nostre RSA inseguono continuamente, sempre in affanno nel loro compito di presidio dei loro luoghi di lavoro.***

*L'estensione dei Gruppi e la verticalizzazione del processo decisionale sono stati eventi generalizzati, **ma la Fisac che ha la "brutta" abitudine di avere quadri motivati**, che vogliono essere coinvolti ed informati, che vogliono crescere in qualità, **che si sentono a pieno titolo quadri della CGIL, ha subito una perdita di protagonismo dei quadri del territorio più delle altre organizzazioni**, che hanno sempre avuto una divisione del lavoro sindacale quasi fordista (soprattutto gli autonomi, ma non solo).*

*Le segreterie provinciali e addirittura quelle regionali, spesso sono poco preparate e quindi non è la democrazia che difetta, ma è lo scambio di informazioni e il confronto sulle riorganizzazioni aziendali tra i quadri dei direttivi che si è quasi isterilito: **il lavoro che cambia è un mosaico di informazioni, si fatica a coglierne il segno, a essere pienamente consapevoli della fase che si vive.***

*Non dobbiamo farci rappresentazioni estremistiche, né caricaturali, ma fermo restando che le situazioni di fatto sono diverse, i problemi sono veri: **la crisi di ruolo**, la consapevolezza di essere solo il luogo della gestione delle ricadute delle pesanti ristrutturazioni in atto, e non sede di dibattito che concorre con l'insieme dell'organizzazione alla formazione delle decisioni, **impoveriscono la stessa propensione al cambiamento, la visione e la costruzione del futuro.***

Ma non ci sono solo i problemi dell'intreccio con le strutture Aziendali e di Gruppo, c'è anche bisogno di trovare campi di intervento diversi e in qualche modo nuovi, rispetto alla tradizionale agenda negoziale della Contrattazione di 2° livello.

Nel Documento di Categoria abbiamo indicato la necessità che le strutture territoriali si riappropriino di temi che sono, e a maggior ragione nell'attuale stato di concentrazione delle imprese, devono essere davvero patrimonio di attività della periferia, a partire dal tema della sicurezza e del benessere lavorativo, legato ad un'organizzazione del lavoro sempre più convulsa e stressante.

*Non lo abbiamo fatto per indicare un impegno qualsiasi, o peggio ancora una sorta di succedaneo più o meno appagante, **lo abbiamo detto** e non solo le Assemblee organizzative, ma anche le numerose iniziative di queste settimane sul Testo unico, lo confermano, **certi che non si costruisce alcuna coscienza collettiva dei propri interessi se non si parte dai bisogni delle persone, e tra i bisogni si impone la ricerca di un modo più sano di vivere e lavorare.***

Il tema della vivibilità dei posti di lavoro, aggravato dai disagi e dalle incertezze dei fenomeni di ristrutturazione, dalla sottovalutazione dei problemi della sicurezza, dall'aumento delle responsabilità e dei ritmi, è la materia su cui le strutture di territorio devono costruire competenze e livelli di intervento, interlocuzione con le strutture pubbliche, con gli specialisti e imporre confronti con le imprese; in una azione che, nel breve periodo, possa concorrere ad una rivalutazione dell'attività dei quadri sindacali nei luoghi di lavoro.

*Per migliorare funzionamento, efficacia di intervento e capacità di rinnovamento delle nostre strutture di territorio è necessario razionalizzare al meglio l'utilizzo delle risorse in campo: costruire soluzioni flessibili che consentano sinergie tra territori e strutture aziendali in materia di funzioni, di formazione, di proselitismo. **Dimensionare al meglio gli organismi esecutivi e intrecciarli con i coordinatori e le segreterie aziendali, come di fatto sta avvenendo un po' dappertutto senza clamore e senza neppure qualche specie di ordine dall'alto, perché è interesse di tutti favorire un processo che riduca l'isolamento degli uni e arricchisca il dibattito di tutti.***

Nel Documento di categoria sono indicate tante strade di intervento, a cominciare dalla valorizzazione delle strutture decentrate di Coordinamento, dal percorso democratico delle strutture di Gruppo, dal ruolo dell'informazione.

Dalla rete che costruiremo, sul piano organizzativo per mettere in relazione quello negoziale, tra RSA, Coordinatori, Segreterie di Coordinamento e delegazioni/segreterie di Gruppo dipende il futuro della democrazia delle nostre strutture aziendali, dipende l'efficacia

del nostro insediamento territoriale, dipende il rinnovamento della nostra organizzazione e la sua crescita in termini di iscritti..

Una rete, di cui la Federazione nazionale come struttura di coordinamento apicale della negoziazione, è sicura protagonista e che può impiantare in un virtuoso circuito collettivo, saperi ed idee, quadri giovani ed esperienze, modelli negoziali e diversità aziendali.

Dobbiamo mettere al centro della nostra azione di proselitismo gli uomini e le donne che rappresentano la FISAC sul territorio, nei luoghi di lavoro in cui siamo già organizzati e in quelli che talvolta abbiamo lasciato all'iniziativa di altre organizzazioni. Gli obiettivi non possono che essere la qualità dell'intervento nella tutela individuale, nell'informazione sull'attività del coordinamento aziendale e di Gruppo, nella conoscenza delle leggi e dei contratti che regolano diritti e responsabilità del lavoro, oltre ovviamente alla valorizzazione delle politiche e dell'identità della CGIL.

La qualità per battere la quantità, l'impegno delle persone contro le scorciatoie dei "servizi gratuiti", la passione e il sacrificio individuale: così si spronano i quadri della CGIL, così si costruisce un rinnovamento duraturo.

Rimotivare le strutture a ridosso dei posti di lavoro, rafforzare la voglia di futuro dei nostri organismi territoriali, cambiare, senza disperdere forze e esperienze, ma cambiare.

Abbiamo detto che è cambiata la società, che è cambiato il lavoro, ma come è cambiata la categoria?

E' in atto un evidente aumento di giovani e donne, un aumento negli ingressi che specialmente per le donne non corrisponde ad un identico aumento percentuale nelle più alte posizioni di lavoro

E' in atto in maniera altrettanto palpabile un aumento delle posizioni di lavoro di coordinamento o comunque di responsabilità commerciale

Ed è in atto, questo forse in modo meno appariscente, un cambiamento del rapporto con il lavoro, non solo perché aumenta esponenzialmente il salario incentivante e/o premiante, ma anche perché cambia il grado di aspettativa che ciascuno assegna al proprio lavoro.

E allora come favoriamo l'ingresso dei più giovani nei vari livelli dell'organizzazione e ne programiamo la crescita?

I giovani di oggi sono i figli di una società piena di paure e incertezze, che assegna alla ricerca della soddisfazione individuale, anche altruistica, non dimentichiamo quanti giovani sono impegnati nel volontariato, l'obiettivo più rilevante della vita di ciascuno.

*Il passaggio dall'identificazione di un bisogno o interesse individuale da **una visione collettiva dei propri diritti è ancora più complessa** che per gli altri lavoratori.*

*Quella società "individualizzata" su cui ci siamo prima soffermati acquisisce per i più giovani **la consapevolezza rassegnata di una vita sociale eterodiretta dalle generazioni più forti**; la ribellione è spesso in forme personalistiche o nell'appartenenza a piccoli gruppi a forte identità, non sfocia nel riconoscersi in una comunità collettiva più vasta .*

Dobbiamo partire dai loro interessi e dai loro bisogni, dalle loro aspirazioni e dai loro progetti, dalle loro preoccupazioni e dai loro sogni .

*Sono quasi le stesse parole che prima abbiamo citato di uno scritto di Giuliano Amato, le ha dette con spontaneità e entusiasmo una nostra rappresentante della Fisac nell'intervento **all'Assemblea dei giovani CGIL del maggio 2007**: "i giovani che oggi si avvicinano al sindacato chiedono una tutela concreta ed individuale. Questa richiesta non va letta in contrasto con le tutele collettive, ma si pone al loro interno, di modo che l'individuo e la sua soggettività non viene perso o confuso all'interno della massa, ma diventa anche spinta di politiche rivendicative"*

Far sentire i più giovani parte di una comunità che promuove, tutela e soprattutto rappresenta i lavoratori e le lavoratrici, già non è automatico, se poi la inseriamo all'interno di quella perdita di ruolo delle RSA soprattutto nelle aziende di maggiore dimensione vediamo come è così difficile reclutare quadri più giovani, ridare alla nostra rappresentanza un'età più simile a chi vogliamo rappresentare.

Certo molti tra noi pensano, con un innegabile fondo di verità, che l'immagine di un'organizzazione chiusa e retrograda assediata da folle di giovani è una costruzione ideologica, perché in verità, i giovani sono pochi e anche poco motivati.

Ma è forse una consolazione? i giovani sui posti di lavoro ci sono, e ci sono tra i nostri iscritti, forse l'appeal della CGIL, il suo brand politico forte nella difesa dei diritti, sono ragioni rilevanti per aderire, ma non sono evidentemente sufficienti per una militanza più attiva.

*Ora il rinnovamento è certo una cosa complessa, attiene alle esperienze di vita e di lavoro, anche un non più verde dirigente di azienda che diventa un quadro sindacale è un rinnovamento, un quadro che ha sempre fatto attività negoziale in Azienda e si cimenta in ruoli territoriali è certamente una novità, ma non solo la semantica, ma anche il buon senso ci dice che **non si può parlare di rinnovamento senza ringiovanire.***

Le spiegazioni alte, socio-filosofiche che abbiamo dato prima sono certo vere, ma ogni tanto dovremmo anche guardarci dentro, noi spesso diamo dell'organizzazione un'immagine "vecchia" dell'organizzazione: il linguaggio gergale, la liturgia delle riunioni, l'utilizzo di strumenti comunicativi superati.

Il rinnovamento va di pari passo con il riequilibrio di genere e se il primo è sempre anche il secondo, il secondo non può essere completo ed efficace senza il primo.

La burocrazia si difende spesso con i giovani e le donne allo stesso modo: non sempre per tener fuori qualcuno dalla porta principale è necessario sbarrarla, basta rendere difficile o poco interessante l'attraversamento della soglia o magari spalancare un'uscita secondaria in un piano senza scale.

Noi non siamo, non possiamo essere una burocrazia gelosa dei propri ruoli e posizioni: dobbiamo rendere esigibile ai vari livelli un patto tra generazioni, tra chi ha l'esperienza ma anche la responsabilità di garantire il suo stesso rinnovamento e tra chi si mette a disposizione per un percorso di crescita.

La formazione e i processi di accompagnamento possono fare molto e nel documento molto è detto, ma attenzione i giovani e le donne non sono solo soggetti da formare sono persone che vanno anche motivate nelle cose da fare, sperimentate, responsabilizzate, informate, perché la conoscenza è parte di un percorso di formativo: **contaminazione, scambio e rispetto sono le parole magiche di un patto tra generazioni e tra generi.**

*La comunicazione in questo svolge un ruolo essenziale, ma è spesso misurata più in quantità che in qualità. **Per essere adeguata la comunicazione deve evitare la ripetitività e l'erogazione indifferenziata** adattandosi con efficacia al soggetto fruitore e al mezzo utilizzato.*

Un primo passo è stato realizzato attraverso il nuovo Portale della Federazione, che permette una presa in tempo reale dell'attività della Fisac/Cgil, altri strumenti, sia cartacei che elettronici dovranno integrare il sistema di comunicazione interno ed esterno.

Soprattutto con i quadri di base, gli iscritti ed i lavoratori è necessario utilizzare un linguaggio più accessibile, non banale, ma trasparente affinché ne risulti

un'immagine dell'organizzazione, aperta e attenta ai bisogni individuali di conoscenza, approfondimento e tutela.

Vorrei illustrarvi brevemente alcuni grafici che in grossa parte non troverete nell'opuscolo che distribuiremo più tardi, sono i grafici che confrontano i dati di categoria, quelli che abbiamo, con i dati dei nostri iscritti per settori, numeri, dislocazioni territoriali, fasce di età e genere.

Presentazione Diapositive con dati di struttura e Commento

Prima di concludere vorrei offrire a questa Assemblea l'occasione di un doveroso omaggio alla città che ci ospita e ai tanti giovani che oggi, con grande gioia, vedo qui.

Sono le parole di un condannato a morte della Resistenza, medaglia d'oro al valor militare, nome di lotta Mirko, fucilato con altri tre partigiani il 4 maggio del 1944:

*Cari compagni,
ora tocca a noi, andiamo a
raggiungere gli altri tre gloriosi caduti
per la gloria e la salvezza dell'Italia.
Voi sapete il compito che vi tocca.
Io muoio ma l'idea vivrà nel futuro,
luminosa, grande, bella.
Siamo alla fine di tutti i mali questi ultimi giorni
sono come gli ultimi giorni di vita
di un grosso mostro che vuol fare più
vittime che sia possibile.
Se vivrete, tocca a voi rifare questa
povera Italia che è così bella, che ha un
sole così caldo, le mamme così buone,
le ragazze così care.
La mia giovinezza è spezzata ma
sono sicuro che serviremo da esempio.
Sui nostri corpi si formerà il grande Faro della Libertà.*

Si chiamava Giordano Cavestro è nato a Parma, aveva 18 anni.

Dobbiamo dare a noi stessi un messaggio positivo: la FISAC è un'organizzazione in piena salute ed è soprattutto un'organizzazione che ha non solo nella sua storia, ma dentro di se, nella consapevolezza e nei sentimenti dei suoi quadri, l'importanza della negoziazione, l'attenzione ai bisogni e ai diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

In questi mesi si sono tenute centinaia di Assemblee organizzative, si è discusso animatamente e con impegno, altro che atti formali, altro che posizioni appiattite: ciascuno di noi ha sentito l'occasione offerta di parlare di noi come un'occasione importante.

Dice Vittorio Foa:

“Il compito del sindacalista non è di trasmettere, ma di suscitare energie di pensiero e di azione, di aiutare al governo di se stessi per fini più alti e solidali”

La nostra storia ci insegna a non aver paura di cambiare, abbiamo le spalle larghe , ma ancor di più abbiamo il cuore, la passione e il coraggio di metterci in discussione.

Noi siamo la CGIL, noi siamo la FISAC